



**ACADÉMIE
DE GRENOBLE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Rapport Social Unique 2022-2023

**Secteur public et privé sous
contrat**

Table des matières

Préambule.....	5
1. Population	7
1.1. Premier degré - personnels enseignants	8
1.1.1. Secteur public.....	8
1.1.2. Secteur privé sous contrat	12
1.2. Second degré - personnels enseignants, d'éducation et PSYEN.....	14
1.2.1. Secteur public	14
1.2.2. Secteur privé sous contrat.....	15
1.3. Personnels accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)	15
1.4. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)	17
1.5. Personnels de direction et d'inspection.....	20
2. Position	21
2.1. Premier degré - personnels enseignants.....	21
2.1.1. Secteur public	21
2.1.2. Secteur privé sous contrat.....	28
2.2. Second degré - personnels enseignants, d'éducation et PSYEN	32
2.2.1. Secteur public.....	32
2.2.2. Secteur privé sous contrat	33
2.3. Personnels accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH).....	34
2.4. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS).....	35
2.4.1. Position	35
2.4.2. Temps de service	35
2.5. Personnels de direction et d'inspection	38
3. Recrutement	39
3.1. Recrutement par concours	39
3.1.1. Premier degré – personnels enseignants.....	39
3.1.2. Second degré – personnels enseignants, d'éducation et PSYEN	40
3.1.3. Personnels accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)	42
3.1.4. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS).....	44
3.1.5. Personnels de direction et d'inspection.....	45
3.2. Focus sur le recrutement de contractuels dans le 1er degré public.....	46
3.3. Focus sur la cellule de recrutement	47

3.3.1. La constitution de la cellule de recrutement	47
3.3.2. Synthèse de l'activité de la cellule de recrutement en 2022-2023	50
3.3.3. La feuille de route de la cellule de recrutement pour les années à venir	50
4. Parcours professionnel	52
4.1. Avancement	52
4.1.1. Premier degré - personnels enseignants	52
4.1.2. Second degré - personnels enseignants, d'éducation et PSYEN	55
4.1.3. Personnels accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)	55
4.1.4. Personnels administratifs, sociaux, techniques et de santé (ATSS)	56
4.1.5. Personnels de direction et d'inspection	57
4.2. Mobilité.....	58
4.2.1. Premier degré - personnels enseignants	58
4.2.2. Second degré - personnels enseignants, d'éducation et PSYEN	61
4.2.3. Personnels accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)	61
4.2.4. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)	61
4.2.5. Personnels de direction et d'inspection	63
4.3. Reconversion formation.....	63
4.3.1. Premier degré - personnels enseignants	63
4.3.2. Second degré - personnels enseignants, d'éducation et PSYEN	68
4.3.3. Personnels accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)	69
4.3.5. Personnels de direction et d'inspection	70
4.4. Développement de l'accompagnement personnalisé des agents : la gestion des ressources humaines de proximité.....	70
4.4.1. Les acteurs RH de proximité	71
4.4.2. L'activité des conseillers RH de proximité	73
4.4.3. Focus sur les périodes préparatoires au reclassement PPR	75
4.4.4. Focus sur les parcours adaptés PACD / PALD	75
4.4.5. Les perspectives	78
4.5. Fin de carrière.....	79
4.5.1. Premier degré - personnels enseignants	79
4.5.2. Second degré - personnels enseignants, d'éducation et PSYEN	82
4.5.3. Personnels accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)	83
4.5.4. Personnels administratifs, sociaux, techniques et de santé (ATSS)	83

4.5.5. Personnels de direction et d'inspection	84
5. Formation des personnels (EAFC)	85
5.1. Eléments de contexte	85
5.2. Les indicateurs de la formation - année scolaire 2022-2023	86
5.2.1. Les indicateurs de volumes de formation	86
5.2.2. Les indicateurs de typologies de formation	87
5.2.3. Les indicateurs d'objectifs de la formation	88
5.3. Perspectives	88
6. Santé et sécurité au travail	89
6.1. Rapport d'activité de la médecine de prévention - Année civile 2022.....	89
6.2. Prévention des risques professionnels	92
6.3. Perspectives	94
7. Dialogue social	95
7.1. Instances académiques	96
7.2. Instances départementales	98
7.3. Parité des représentations syndicales siégeant en instances	99
Annexe	100

Préambule

L'objectif présent à chaque niveau d'intervention ou de décision est la volonté d'accompagner tous nos personnels dans leur développement professionnel.

Le bilan social devenu aujourd'hui rapport social unique offre une vision à la fois globale et détaillée du potentiel humain de notre académie, des personnels qui y œuvrent au profit de la mission de l'Education nationale.

Elaboré chaque année, il prend également en compte des données relatives à la diversité et à la lutte contre les discriminations et se substitue aux rapports spécifiques portant sur ces sujets.

Désormais les indicateurs produits dans les rapports de situation comparée et bilans sociaux sont intégrés dans les rapports sociaux uniques. Ils alimentent la base de données sociales de chaque employeur public.

Pour l'année 2022-2023, le RSU de l'académie de Grenoble est structuré autour de sept items d'analyse s'inspirant du RSU MEN 2021-2022 récemment publié.

Les apports du rapport social unique

Si le rapport social unique comprend des thématiques que l'on retrouvait dans le bilan social (recrutements, formation, mobilité, égalité professionnelle...), il est plus ambitieux.

- Il constitue un support de réflexion permettant d'établir les lignes directrices de gestion qui détermineront à terme la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.
- Il comporte ainsi des éléments prospectifs, notamment des données relatives à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) et aux parcours professionnels dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public.

La base de données sociales alimente le rapport social unique

La base de données sociales rassemblant les données à partir desquelles sont établies les lignes directrices de gestion par les administrations permet l'élaboration d'un rapport social unique. La base de données économiques et sociales instaurée dans le secteur privé par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, a contribué à la mise en place d'une base de données sociales chez les employeurs publics. Cette dernière comporte des éléments à la fois quantitatifs et qualitatifs qui peuvent servir de base de réflexion.

La base de données sociales renforce :

- l'identification des enjeux stratégiques à court terme,
- l'efficacité du pilotage des lignes directrices de gestion, et les politiques de ressources humaines.

La diffusion de cette base de données facilite la transparence de la gestion des ressources humaines attendue de l'ensemble des acteurs du dialogue social en temps réel.

Sa mise en place permet en dernier lieu d'aboutir à une meilleure productivité des services gestionnaires des administrations de la fonction publique tout en améliorant la fiabilité des données et des restitutions par des remontées statistiques numériques normées, automatisées et centralisées.

Tout au long de ce document et pour des raisons de secret statistique, les effectifs inférieurs à 5 sont notifiés : <5. Ainsi, pour éviter toute identification des personnels, les statistiques associées peuvent être modifiées.

1. Population

Chiffres clés 2022-2023

58 516 personnes en activité dans l'académie de Grenoble relevant de l'enseignement scolaire (secteurs public et privé sous contrat) :

44 532 femmes soit 76,1%

13 984 hommes soit 23,9%

44 247 enseignants en activité (secteurs public et privé sous contrat) :

19 316 dans le premier degré soit 43,7%

24 931 dans le second degré soit 56,3%

14 269 hors enseignants en activité (secteur public uniquement) :

773 personnels d'encadrement soit 5,4%

10 224 personnels de vie scolaire soit 71,7%

3 272 personnels Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé (ATSS) soit 22,9%

1.1. Premier degré - personnels enseignants

1.1.1. Secteur public



*Personnel gérés dans la base mais payés ailleurs, exclusion, etc...

Champs : Académie de Grenoble - Secteur public - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Toutes positions - Année scolaire 2022-2023

Source : DSDEN

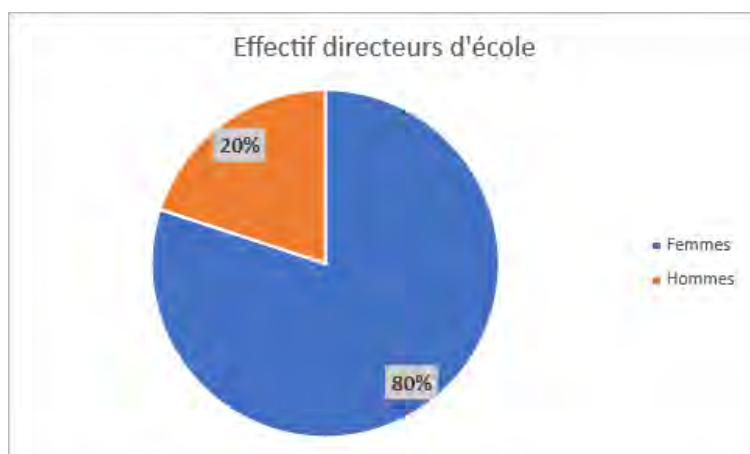
Les personnels enseignants du 1er degré public de l'académie sont au nombre de 18 054 au total en 2022-2023, dont 94,8% d'agents en activité (soit 17 090 agents). Parmi ces derniers, 97,4% sont titulaires. Les femmes représentent 87% de la population globale, 87,2% des titulaires en activité et 90% des enseignants en congé parental ou en disponibilité.

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Titulaires	14 510	97,4%	44,5	2 137	97,3%	47,1	16 647	44,8
Non titulaires	384	2,6%	29,8	59	2,7%	29,1	443	29,7
dont stagiaires	<i>données non identifiées</i>							
dont contractuels BOE	<5	<1,0%	38,3	<5	<2,0%	29	<5	36
Ensemble	14 894	87,2%	44,1	2 196	12,8%	46,6	17 090	44,4

Champs : Académie de Grenoble - Secteur public - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : 15/01/2023

Focus sur les directions d'école



Champs : Académie de Grenoble - Secteur public - effectif des directeurs d'école - Année scolaire 2022-2023

Source : DSDEN

Pour l'année 2022-2023, la direction des écoles publiques de l'académie de Grenoble est assurée par 2 421 personnels enseignants (14,5% des enseignants) dont 1 938 femmes (80%) et 483 hommes (20%).

Ces chiffres révèlent par ailleurs qu'en comparaison à la proportion de femmes et d'hommes chez les enseignants du 1er degré, la part des hommes est plus importante (22,6% de la population masculine) dans ces missions que celle des femmes (13,3% de la population féminine).

Répartition de la population en activité et rémunérée dans chaque département

Département de l'Ardèche

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble	1 123	81,9%	45,5	249	18,1%	48,3	1 372	46

Champs : Ardèche - Secteur public - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'EN - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : 15/01/2023

La population enseignante du 1^{er} degré public en Ardèche en 2022-2023 est constituée de professeurs des écoles (PE) titulaires, stagiaires et d'enseignants contractuels dont une très grande majorité de femmes (près de 82%).

Focus sur les directions d'école



Pour l'année scolaire 2022-2023, le département de l'Ardèche comprend 283 directeurs d'école dont 220 femmes et 63 hommes. Les femmes représentent 78% de cette population, les hommes 22%.

Champs : Ardèche - Secteur public - effectif des directeurs d'école - Année scolaire 2022-2023

Source : DSDEN

Département de la Drôme

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble	2 277	86,4%	44,2	358	13,6%	47,2	2 635	44,6

Champs : Drôme - Secteur public - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'EN - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : 15/01/2023

Le département de la Drôme compte 2 635 professeurs des écoles en activité, dont 86,4% de femmes et 13,6% d'hommes. En dehors des contractuels alternants, 33 contractuels enseignants ont été recrutés en 2022-2023.

Focus sur les directions d'école



Pour l'année scolaire 2022-2023, le département de la Drôme comprend 411 directeurs d'école dont 331 femmes et 80 hommes. Les femmes représentent 81% de cette population, les hommes 19%.

Champs : Drôme - Secteur public – effectif des directeurs d'école - Année scolaire 2022-2023

Source : DSDEN

Département de l'Isère

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble	5 910	87,5%	44,4	844	12,5%	46,3	6 754	44,6

Champs : Isère - Secteur public - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'EN - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : 15/01/2023

Le département de l'Isère compte 6 754 PE titulaires en activité, dont 87,5% de femmes et 12,5% d'hommes.

Il compte 197 contractuels (PE contractuels + contractuels alternants (100) sur l'année scolaire.

Focus sur les directions d'école



Pour l'année scolaire 2022-2023, le département de l'Isère comprend 898 directeurs d'école dont 712 femmes et 186 hommes. Les femmes représentent 79% de cette population, les hommes 21%.

Champs : Isère - Secteur public – effectif des directeurs d'école - Année scolaire 2022-2023

Source : DSDEN

Département de la Savoie

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble	1 867	88,5%	44,5	243	11,5%	47,3	2 110	44,8

Champs : Savoie - Secteur public - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'EN - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : 15/01/2023

La population des enseignants du 1^{er} degré en Savoie est très largement féminisée et s'accroît d'année en année : 88,5% contre 87,3% l'an dernier.

L'âge moyen des enseignants titulaires est de 45,1 ans, cet âge moyen s'accroît également chaque année.

Focus sur les directions d'école



Pour l'année scolaire 2022-2023, le département de la Savoie comprend 386 directeurs d'école dont 331 femmes et 55 hommes. Les femmes représentent 86% de cette population, les hommes 14%.

Champs : Savoie - Secteur public – effectif des directeurs d'école - Année scolaire 2022-2023

Source : DSDEN

Département de la Haute-Savoie

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble	3 717	88,1%	42,9	502	11,9%	45,6	4 219	43,2

Champs : Haute-Savoie - Secteur public - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'EN - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : 15/01/2023

Le département de la Haute-Savoie compte 4 093 enseignants titulaires en activité, dont 88,1% de femmes et 11,9% d'hommes ; et 126 enseignants non titulaires en activité, dont 88,9% de femmes et 11,1% d'hommes.

Ce qui porte l'effectif global des enseignants en activité de Haute-Savoie à 4 219.

A ce nombre s'ajoutent 93 contractuels sur l'année scolaire. Le recours aux contractuels est nécessaire dans le département de la Haute-Savoie afin de pallier le nombre important de disponibilité (201), ainsi que le nombre de temps partiels de droit (321) et temps partiels thérapeutiques (76).

Focus sur les directions d'école



Champs : Haute-Savoie - Secteur public - effectif des directeurs d'école - Année scolaire 2022-2023
Source : DSDEN

Pour l'année scolaire 2022-2023, le département de la Haute Savoie comprend 443 directeurs d'école dont 344 femmes et 99 hommes. Les femmes représentent 78% de cette population, les hommes 22%.

1.1.2. Secteur privé sous contrat



* Personnel gérés dans la base mais payés ailleurs, exclusion, etc...

Champs : Académie de Grenoble - Secteur privé sous contrat - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Toutes positions - Année scolaire 2022-2023
Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social National : 15/01/2023

La population enseignante du premier degré privé est constituée de maîtres contractuels et de maîtres agréés, titulaires du concours CRPE, mais également de maîtres délégués recrutés pour pallier les absences et pourvoir les postes vacants. Les maîtres du privé ne sont pas fonctionnaires.

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
ECR - assimilés titulaires	1 686	80,9%	47,2	114	80,3%	47,8	1 800	47,3
Maitres auxiliaires	398	19,1%	40,8	28	19,7%	38	426	40,6
dont stagiaires	<i>données non identifiées</i>							
dont contractuels BOE	<5	<0,5%	46				<5	46
Ensemble	2 084	93,6%	46	142	6,4%	45,9	2 226	46

Champs : Académie de Grenoble - Secteur privé sous contrat - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale - Année scolaire 2022-2023
Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : 15/01/2023

Focus sur les directions d'école

Les directeurs des écoles privées ont un statut particulier : ils sont à la fois enseignants et chefs d'établissement. Ils relèvent de deux employeurs.

En leur qualité d'enseignants, ils bénéficient d'un contrat ou d'un agrément de l'Etat et sont rémunérés par l'Etat, et en leur qualité de chef d'établissement du 1er degré privé, ils sont sous contrat de droit privé avec l'organisme de gestion de l'établissement (OGEC) qui les rémunère à ce titre.

A sa nomination, le chef d'établissement reçoit une lettre de mission des autorités diocésaines pour mise en œuvre.

Répartition de la population en activité et rémunérée dans chaque département

Département de l'Ardèche

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble	400	93,2%	47,7	29	6,8%	47,5	429	47,7

Champs : Ardèche - Secteur privé sous contrat - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : 15/01/2023

Département de la Drôme

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble	354	93,7%	46,4	24	6,3%	46,4	378	46,4

Champs : Drôme - Secteur privé sous contrat - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : 15/01/2023

Département de l'Isère

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble	606	93,8%	45,6	40	6,2%	45,6	646	45,6

Champs : Isère - Secteur privé sous contrat - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : 15/01/2023

Département de la Savoie

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble	186	91,6%	45,3	17	8,4%	42,2	203	45

Champs : Savoie - Secteur privé sous contrat - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : 15/01/2023

Département de la Haute-Savoie

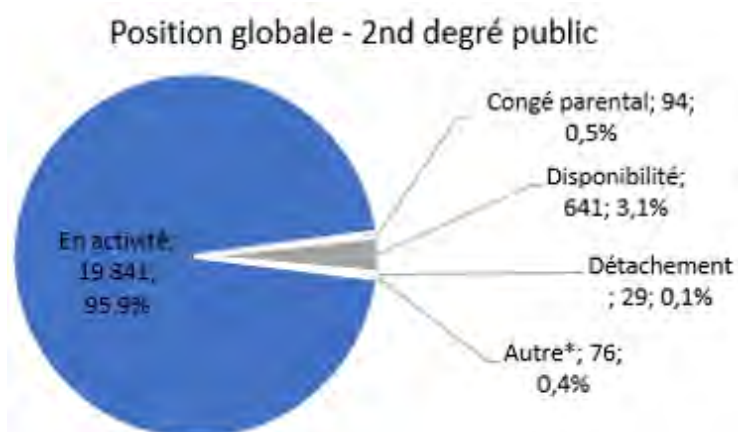
	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble	538	94,4%	45,3	32	5,6%	46,3	570	45,3

Champs : Haute-Savoie - Secteur privé sous contrat - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : 15/01/2023

1.2. Second degré - personnels enseignants, d'éducation et PSYEN

1.2.1. Secteur public



Les personnels du second degré public représentent un effectif de 20 681 agents dont 19 841 en activité ; la moyenne d'âge est de 46,6 ans et les femmes représentent 61,4% des effectifs.

* Personnel gérés dans la base mais payés ailleurs, exclusion, etc...

Champs : Académie de Grenoble - Secteur public - Regroupement par corps des enseignants du 2nd degré - Toutes positions - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social National : 15/01/2023

Parmi ces personnels, 2 420 agents soit 12,2% des actifs sont non titulaires et exercent pour une période de quelques semaines à une année complète. Leur moyenne d'âge est de 40 ans soit inférieure de 6,7 années à celle des personnels titulaires.

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Titulaires	10 658	88,0%	47,1	6 763	87,5%	48,4	17 421	47,6
Non titulaires	1 450	12,0%	40,2	970	12,5%	39,7	2 420	40
dont stagiaires	<i>données non identifiées</i>							
dont contractuels BOE	<15	<1,0%	42,3	<5	<0,5%	42	15	42,2
Ensemble	12 108	61,0%	46,3	7 733	39,0%	47,3	19 841	46,7

Champs : Académie de Grenoble - Secteur public - Regroupement par corps des enseignants du 2nd degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : 15/01/2023

1.2.2. Secteur privé sous contrat

Position globale - 2nd degré privé



S'agissant du 2nd degré privé sous contrat, dans l'académie de Grenoble, 5 090 enseignants sont en position d'activité en 2022-2023 dans des établissements du second degré privé sous contrat ce qui représente 97,5% des enseignants.

* Personnel gérés dans la base mais payés ailleurs, exclusion, etc...

Champs : Académie de Grenoble - Secteur privé sous contrat - Regroupement par corps des enseignants du 2nd degré - Toutes positions - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social National : 15/01/2023

Ces enseignants sont agents publics mais ne sont pas fonctionnaires. 4 063 soit 79,8% sont titulaires d'un concours et relèvent d'une échelle de rémunération. 1 027 soit 20,2% sont contractuels et employés comme maitres auxiliaires ou auxiliaires d'enseignement. 68% des enseignants du 2nd degré privé sous contrat sont des femmes et 32% des hommes.

L'âge moyen est de 47,2 ans.

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
ECR - assimilés titulaires	2 800	80,8%	48,3	1 263	77,7%	48,4	4 063	48,3
Maitres auxiliaires	664	19,2%	42,5	363	22,3%	42,7	1 027	42,5
dont stagiaires	<i>données non identifiées</i>							
dont contractuels BOE	<5	<0,5%	38				<5	38
Ensemble	3 464	68,1%	47,2	1 626	31,9%	47,2	5 090	47,2

Champs : Académie de Grenoble - Secteur privé sous contrat - Regroupement par corps des enseignants du 2nd degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : 15/01/2023

1.3. Personnels accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)

En 2022, le nombre d'AESH pour l'académie de Grenoble est de 6 496 agents au 31 décembre.

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Titulaires	<i>exclusivement non titulaires</i>							
Non titulaires	6 160	94,8%	46,8	336	5,2%	46,1	6 496	46,8
dont stagiaires								
dont contractuels BOE								
Ensemble	6 160	94,8%	47	336	5,2%	46	6 496	46,8

Champs : Académie de Grenoble - Secteur public - Corps des AESH T2 et HT2 - Personnels en activité et rémunérés par l'EN - Année scolaire 2022-2023

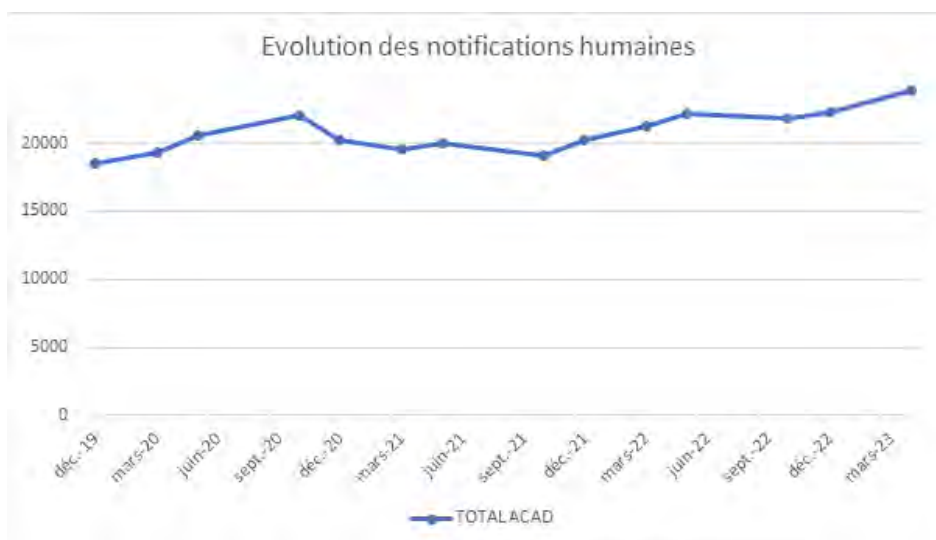
Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : 15/01/2023

Les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) peuvent être employés par l'académie via deux canaux différents : - par les DSDEN (T2 Titre 2) - par un EPLE (lycée mutualisateur employeur, HT2 : Hors Titre 2). Il est à souligner que les données intégrées dans la suite du document concernent exclusivement les AESH gérés sur le budget T2. En effet, les outils mis à disposition des EPLE (ASSED, GI/GC) ne permettent pas la gestion de toutes les situations. Ainsi, il est complexe de recueillir des données fiables pour les AESH gérés par les établissements mutualisateurs.

En 2023, le transfert des AESH du HT2 vers le T2 a commencé et s'achèvera en 2025 au plus tard. Ce transfert permettra de fiabiliser les données les années suivantes et de consolider le suivi de cette population.

Evolution du nombre de notifications d'élèves en situation de handicap

Les notifications individuelles et mutualisées de la MDPH pour les élèves en situation de handicap ont augmenté de 70% entre le 31/12/17 et le 30/04/2023. L'ensemble des notifications individuelles, mutualisées et collectives a augmenté de 30% depuis le 31/12/2019. Au 30/04/2023, 23 889 élèves sont notifiés pour un accompagnement humain ou une place en ULIS. Les élèves en situation de handicap avec notification humaine représentent 6% des élèves scolarisés dans l'académie.



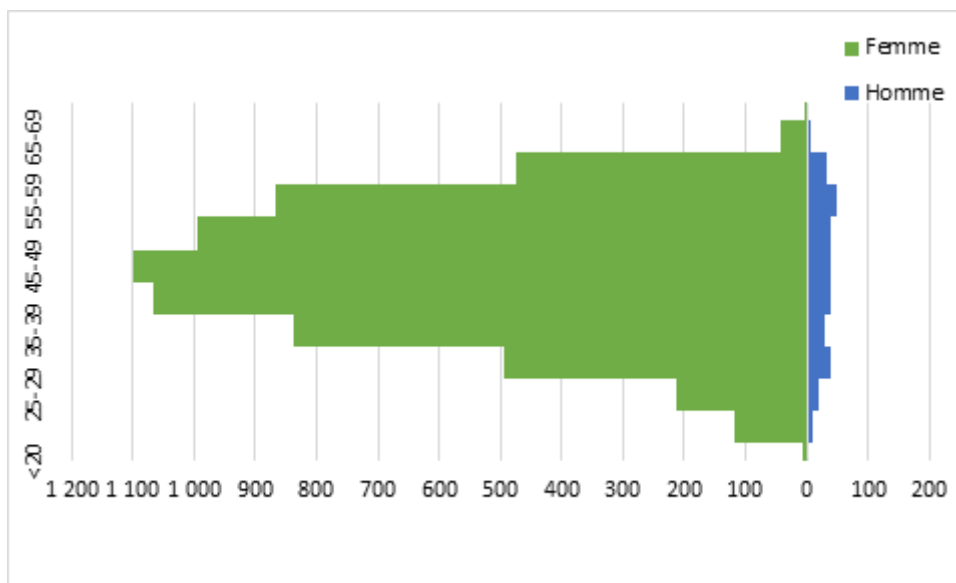
Profil des AESH

Si l'âge moyen des AESH est de 46 ans pour les hommes comme pour les femmes, l'âge des AESH se répartit entre 18 et 69 ans.

La pyramide des âges ci-dessous représente la répartition des AESH selon l'âge et le genre. Elle reflète bien la proportion majoritaire des femmes sur ces missions (avec 94,8% de femmes, les AESH font partie des 3 corps les plus féminisés sur l'académie) et une répartition par tranche d'âge différente en fonction du genre :

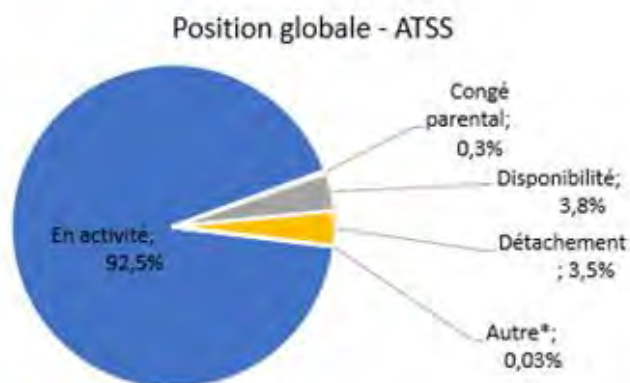
- tranche d'âge la plus représentée chez les femmes : 45-49 ans
- tranche d'âge la plus représentée chez les hommes : 55-59 ans.

A noter que chez les hommes la répartition par tranche d'âge est plus homogène que chez les femmes.



1.4. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)

En préambule, il est important de préciser que la fiabilité des données concernant la population ATSS a pu être impactée par la migration vers le SIRH interministériel RenoIRH, opérée en décembre 2022.



* Personnel gérés dans la base mais payés ailleurs, exclusion, etc...

Indications : Les données gérées dans RenoIRH ne seront pas disponibles dans nos requêtes en 2023. Ainsi, pour les personnels ATSS, les données présentées sont celles au 30 novembre 2022 (date de la gelée des saisies).

Champs : Académie de Grenoble - Secteur public - Regroupement par corps des personnels ATSS - Toutes positions - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social National : 15/01/2023

L'académie compte 3 539 personnels titulaires et non titulaires ATSS¹ dont 84% de femmes.

92,5% de cette population est en activité. Si l'on se réfère au bilan social académique 2019-2020, cet effectif global poursuit sa croissance, avec une hausse observée de la population ATSS de +2,2% par rapport à 2021-2022. Il est à noter qu'au regard de l'année antérieure, pour laquelle une stabilité avait été constatée (+0,1%), cette évolution d'effectif est significative sur cette année scolaire.

¹ Données consolidées au 30 novembre 2022 – le changement de SIRH ne permet pas d'obtenir des données plus fiables pour le reste de l'année scolaire 2022-2023

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Titulaires	2 440	87,9%	50,7	444	89,5%	50,3	2 884	50,6
dont CAT. A	784	32,1%	50	194	43,7%	51	978	50,2
dont CAT. B	661	27,1%	49,8	132	29,7%	49,9	793	49,8
dont CAT. C	995	40,8%	51,7	118	26,6%	49,5	1 113	51,5
Non titulaires	336	12,1%	44,9	52	10,5%	39,2	388	44,1
dont stagiaires								
dont contractuels BOE	5	1,5%	41,2				5	41,2
Ensemble	2 776	84,8%	50	496	15,2%	49,1	3 272	49,8

Champs : Académie de Grenoble - Secteur public - Regroupement par corps des personnels ATSS - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : 15/01/2023

Sur l'ensemble des personnels titulaires ATSS en activité et dans l'ordre respectif, la répartition entre les catégories A, B et C est la suivante : 34%, 27% et 39%. Pour autant, le poids de chaque filière est différent, ainsi que la répartition des catégories dans chacune des filières considérées.

La moyenne d'âge des personnels des 3 filières est en légère augmentation par rapport aux années précédentes (49,8 contre 49 en 2019-2020). Elle est par ailleurs supérieure à la moyenne nationale des personnels de l'éducation nationale.

La filière administrative représente 70% des personnels ATSS avec une répartition par catégorie qui est la suivante : A 19,4% ; B 35,3% ; C 45,3%. La moyenne nationale est quant à elle de 18% de catégorie A (avec une cible à atteindre de 24% dans le cadre du repyramidage de la filière), 33% de catégorie B (avec une cible à atteindre de 37%) et de 49% de catégorie C (avec une cible à atteindre de 39%).

La filière médico-sociale et de santé (MDS) représente 18% des personnels ATSS et comporte 100% de personnels de catégorie A.

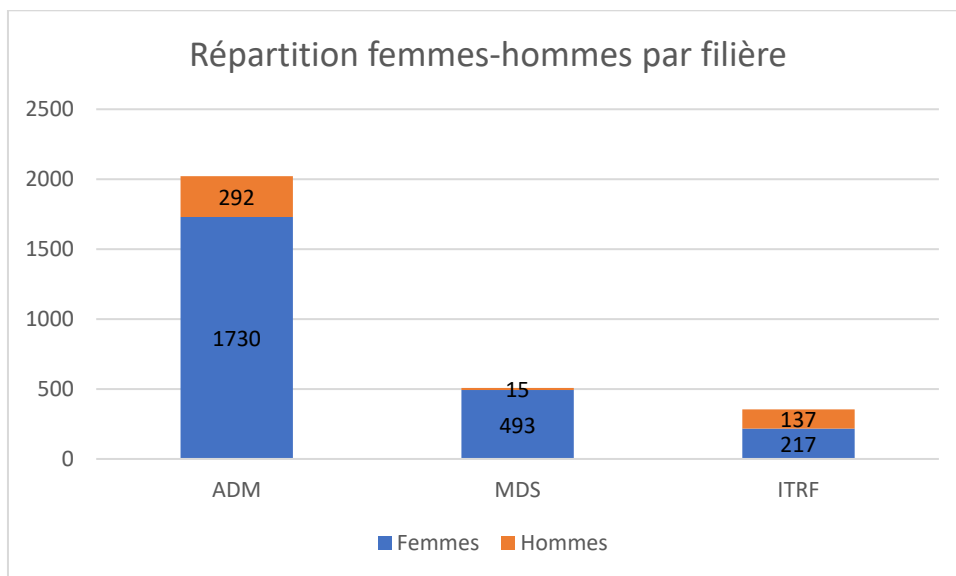
Enfin, la filière ITRF pèse 12% des personnels ATSS avec 22% de catégorie A, 22,6% de catégorie B et une grande majorité de catégorie C, soit 55,4%.

Pour ce qui concerne la filière administrative, le plan de requalification pluriannuel permettra progressivement d'augmenter la part de personnels de catégorie A et B dans le périmètre de l'éducation nationale.

Sur l'ensemble des filières, la répartition femme-homme est respectivement de 85% et 15%. Par filière, on constate que la filière MDS est composée à 97% de femmes, alors que la filière ITRF comporte 39% d'hommes. Dans la filière administrative, la répartition est quasi similaire à celle de l'ensemble des filières avec 86% de femmes et 14% d'hommes.

L'analyse par genre de chaque filière met en évidence que parmi les femmes 71% relèvent de la filière administrative, 20% de la filière MDS et à peine 9% de la filière ITRF.

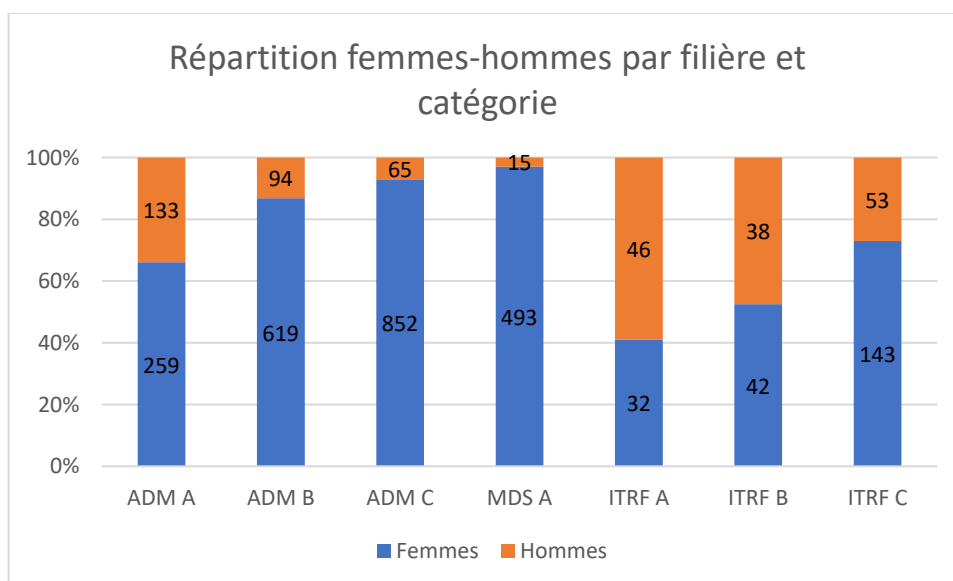
Parmi les hommes, 66% relèvent de la filière administrative, 31% de la filière ITRF et seulement 3% de la filière MDS.



L'analyse de la répartition femmes-hommes par catégorie et par filière fait apparaître les éléments suivants : toutes filières confondues, les femmes représentent 80% des catégories A, 83% des catégories B et 89% des catégories C. Dans les valeurs extrêmes - et comme déjà indiqué précédemment - 97% des catégories A MDS sont des femmes, alors que dans la filière ITRF, les hommes représentent 59% des catégories A. Dans la filière ITRF, 48% des catégories B sont des hommes, alors qu'ils ne sont que 7% de catégorie C dans la filière administrative.

Globalement, la population féminine se répartit ainsi par catégorie : 32% de A, 27% de B et 41% de C.

Pour la population masculine, on trouve 43% de A, 30% de B et 27% de C.



Sur les personnels contractuels

La population des personnels contractuels représente 12% des personnels ATSS en activité.

La répartition par filière est de 10% dans la filière MDS, 12% dans la filière administrative et 14% dans la filière ITRF.

Par genre et par filière, les données sont identiques pour les filières administrative et MDS avec 93% de femmes et 7% d'hommes ; la filière ITRF est quant à elle composée de 49% de femmes et 51% d'hommes.

Il est à relever que l'âge moyen des personnels contractuels est systématiquement inférieur de 5 à 6 ans à celui des personnels titulaires, quelle que soit la filière.

1.5. Personnels de direction et d'inspection

L'académie de Grenoble dénombre 773 personnels d'encadrement en activité en 2022-2023, dont près de 611 personnels de direction soit 79%.

Chez les personnels de direction, les femmes sont majoritaires, avec 56,3% affectées en EPLE contre 55,1% pour l'année scolaire 2021-2022, soit une augmentation de +1,2 point.

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Titulaires	421	54,5%	53,2	352	45,5%	53,5	773	53,3
Non titulaires	<i>exclusivement titulaires</i>							
dont stagiaires	<i>données non identifiées</i>							
dont contractuels BOE								
Ensemble	421	54,5%	53,2	352	45,5%	53,5	773	53,3

Champs : DE - Secteur public - Personnels de direction et d'inspection en activité et rémunérés par l'Education Nationale - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : 15/01/2023

2. Position

2.1. Premier degré - personnels enseignants

2.1.1. Secteur public

Les agents en temps partiel représentent 15% des agents en activité dont 95% de femmes. Le temps partiel sur autorisation correspond à 57,2%.

Une augmentation des temps partiels thérapeutiques (TPTH) est relevée dans les départements avec un total de 284 TPTH constatés en janvier 2023.

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
En activité	14 894	94,9%	44,1	2 196	94,2%	46,6	17 090	44,5
Congé parental	<145	<1,0%	35,2	<5	<0,5%	38,5	145	35,2
Disponibilité	536	3,4%	42,6	73	3,1%	45,6	609	42,9
Détachement	119	0,8%	46,4	58	2,5%	51,8	177	48,2
Autre*	<10	<0,5%	48,2	<5	<0,5%	40	7	45,9
Ensemble	15 697	87,1%	44	2 331	12,9%	46,8	18 028	44,4

*Personnels gérés dans la base mais payés ailleurs, exclusion, etc

Champs : Académie de Grenoble - Secteur public - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Toutes positions

- Année scolaire 2022-2023

Source : DSDEN

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Temps incomplet	177	6,2%	25,2	27	15,2%	24,7	204	25,1
Temps partiel de droit	1 064	37,0%	38,6	61	34,3%	39,7	1 125	38,6
Temps partiel sur autorisation	1 375	47,8%	43,7	69	38,8%	45,8	1 444	43,8
Temps partiel thérapeutique	263	9,1%	48,4	21	11,8%	48,3	284	48,4
Ensemble	2 879	94,2%	40,9	178	5,8%	40,3	3 057	40,9

Champs : Académie de Grenoble - Secteur public - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale - Année scolaire 2022-2023

Source : DSDEN

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Congé longue maladie	183	1,2%	49,3	14	0,6%	48,8	197	49,2
Congé longue durée	28	0,2%	49,4	5	0,2%	46,8	33	49
Ensemble	211	1,4%	49,3	19	0,9%	48,3	230	49,2

Lecture : Au cours de l'année scolaire 2022-2023, 1,2% des enseignantes du 1er degré du secteur public de l'académie de Grenoble en activité et rémunérées par l'Education Nationale ont été absentes pour des congés de longue maladie

Point d'attention : Les agents peuvent avoir pris des congés des deux types différents au cours de l'année.

Champs : Académie de Grenoble - Secteur public - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale absents pour raison de CLM et/ou CLD - Année scolaire 2022-2023

Source : DSDEN : absences du 01/09/2022 au 31/08/2023

Focus sur les directions d'école

Décharges des directeurs d'école	Effectif	%
	classe unique	164
de 2 à 3 classes	722	29,9%
de 4 à 5 classes	652	27,0%
de 6 à 8 classes	490	20,3%
de 9 à 11 classes	194	8,0%
de 12 classes et plus	194	8,0%
Ensemble	2 416	100,0%

Champs : Académie - Secteur public - Décharges des directeurs d'école - Année scolaire 2022-2023

Source : DSDEN

La répartition des décharges horaires dépend des différentes tailles d'écoles. L'académie de Grenoble se caractérise par 3 catégories de décharges majoritaires, les 2-3 classes, 4-5 classes et 6-8 classes. Une étude genrée de la répartition de ces décharges est prévue pour l'année 2023-2024.

Répartition de la population en activité et rémunérée dans chaque département

Dans les tableaux *infra* les temps incomplets renvoient aux contractuels alternants (affectés à 0.33% sur une journée par semaine + stages massés)

Département de l'Ardèche

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble des positions	1 176	82,1%	45,4	257	17,9%	48,4	1 433	45,9

Champs : Ardèche - Secteur public - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Toutes positions - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social National : 15/01/2023

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble temps partiels et incomplet	260	93,9%	44	17	6,1%	43,6	277	44

Champs : Ardèche - Secteur public - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale - Année scolaire 2022-2023

Source : DSDEN

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble CLD/CLM	<20	<2,0%	47,4	<5	<1,5%	51,7	22	48

Lecture : Au cours de l'année scolaire 2022-2023, environ 2% des enseignantes du 1er degré du secteur public de l'Ardèche en activité et rémunérées par l'Education Nationale ont été absentes pour des congés de longue maladie et/ou de longue durée.

Point d'attention : Les agents peuvent avoir pris des congés des deux types différents au cours de l'année.

Champs : Ardèche - Secteur public - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale absents pour raison de CLM et/ou CLD - Année scolaire 2022-2023

Source : DSDEN

La proportion de personnels en activité est stable par rapport aux années précédentes.

Au 15 janvier 2023, nous observons 15 TPTH mais si le champ est élargi à l'ensemble de l'année, le département a compté 27 TPTH au total avec une augmentation sur le 3^{ème} trimestre de l'année scolaire. Les nouvelles modalités d'octroi du temps partiel thérapeutique, plus souples, impactent fortement les demandes et l'exercice à TPTH. De plus, le nombre d'octrois des autres temps partiels a globalement diminué, notamment ceux sur autorisation.

Il est par ailleurs à noter un nombre important de CLD durant cette année au regard des situations personnelles.

Focus sur les directions d'école

Décharges des directeurs d'école		
	Effectif	%
classe unique	43	15,2%
de 2 à 3 classes	116	41,0%
de 4 à 5 classes	70	24,7%
de 6 à 8 classes	42	14,8%
de 9 à 11 classes	12	4,2%
de 12 classes et plus	0	0,0%
Ensemble	283	100,0%

Champs : Ardèche - Secteur public - Décharges des directeurs d'école
- Année scolaire 2022-2023
Source : DSDEN

Département de la Drôme

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble des positions	2 411	86,6%	44,2	374	13,4%	47,4	2 785	44,6

Champs : Drôme - Secteur public - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Toutes positions - Année scolaire 2022-2023
Source : DSDEN

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble temps partiels et incomplet	444	95,7%	40,7	20	4,3%	43,3	464	40,8

Champs : Drôme - Secteur public - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérées par l'Education Nationale - Année scolaire 2022-2023
Source : DSDEN

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble CLD/CLM	<10	<0,5%	52,8	<5	<1,5%	45,3	18	50,3

Lecture : Au cours de l'année scolaire 2022-2023, environ 0,5% des enseignantes du 1er degré du secteur public de la Drôme en activité et rémunérées par l'Education Nationale ont été absentes pour des congés de longue maladie et/ou longue durée. Point d'attention : Les agents peuvent avoir pris des congés des deux types différents au cours de l'année.

Champs : Drôme - Secteur public - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérées par l'EN absents pour raison de CLM et/ou CLD - Année scolaire 2022-2023
Source : DSDEN : absences du 01/09/2022 au 31/08/2023

Au-delà des PE titulaires en activité, on compte 150 PE dans la position suivante :

- 1% en congé parental ;
- 3,2% en disponibilité ;
- 1,1% en détachement.

S'agissant du temps de service des PE du département, on observe les éléments suivants :

- 394 PE à temps partiels (42% à temps partiel de droit et 58% sur autorisation).

Le département a accepté 86% des demandes de temps partiels sur autorisation.

Le nombre d'hommes en temps partiel représente 4% des accords. Le nombre de demandes de congé parental est 100% féminin.

Au-delà, le département compte 30 personnes à temps incomplet qui renvoient aux contractuels alternants (affectés à 0,33%/1 journée par semaine + stages massés).

S'agissant des temps partiels thérapeutiques, le constat présenté s'effectue à la date du 15 janvier.

- 40 PE bénéficiaires (38 femmes et 2 hommes) sans augmentation significative en fin d'année scolaire. A la date du constat en janvier 2023, on note 60% d'augmentation des TPTH liée aux nouvelles dispositions d'octroi.

S'agissant des congés longue maladie/durée, 18 PE sont concernés. En regard des 2 635 PE du département en activité, ils représentent 0,68% de cette population.

Focus sur les directions d'école

Décharges des directeurs d'école	Effectif	%
	classe unique	40
de 2 à 3 classes	131	31,9%
de 4 à 5 classes	111	27,0%
de 6 à 8 classes	81	19,7%
de 9 à 11 classes	30	7,3%
de 12 classes et plus	18	4,4%
Ensemble	411	100,0%

Champs : Drôme - Secteur public - Décharges des directeurs d'école - Année scolaire 2022-2023

Source : DSDEN

Département de l'Isère

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble des positions	6 200	87,3%	44,3	906	12,7%	46,4	7 106	44,6

Champs : Isère - Secteur public - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Toutes positions - Année scolaire 2022-2023

Source : DSDEN

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble temps partiels et incomplet	1 105	92,7%	40,9	87	7,3%	38,9	1 192	40,7

Champs : Isère - Secteur public - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale - Année scolaire 2022-2023

Source : DSDEN

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble CLD/CLM	91	1,5%	48,7	7	0,8%	47,7	98	48,6

Lecture : Au cours de l'année scolaire 2022-2023, 1,5% des enseignantes du 1er degré du secteur public de l'Isère en activité et rémunérées par l'Education Nationale ont été absentes pour des congés de longue maladie et/ou de longue durée.

Point d'attention : Les agents peuvent avoir pris des congés des deux types différents au cours de l'année.

Champs : Isère - Secteur public - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'EN absents pour raison de CLM et/ou CLD - Année scolaire 2022-2023

Source : DSDEN : absences du 01/09/2022 au 31/08/2023

Au-delà des 6 754 PE titulaires en activité, 352 PE sont dans la position suivante :

- 0,7% en congé parental (47/6754) ;
- 3,3% en disponibilité ;
- 1% en détachement.

S'agissant du temps de service des PE du département, les éléments suivants sont observés :

- 984 PE à temps partiels (45% à temps partiel de droit et 55% sur autorisation).
- le département a accepté 86% des demandes de TPA.
- au-delà, le département compte 100 personnes à temps incomplet.

S'agissant des temps partiels thérapeutiques, le constat présenté s'effectue à la date du 15 janvier 2023 à laquelle 108 PE en bénéficient. Il est à noter une augmentation significative des demandes à ce titre. Ainsi pour 2022-2023, une augmentation de l'ordre de 35% en projection annuelle est observée.

S'agissant des congés longue maladie/durée, 98 PE sont concernés. En regard des 6 754 PE du département en activité, ils représentent 1,45% de cette population.

Focus sur les directions d'école

Décharges des directeurs d'école	Effectif	
	Effectif	%
classe unique	34	3,8%
de 2 à 3 classes	236	26,3%
de 4 à 5 classes	256	28,5%
de 6 à 8 classes	221	24,6%
de 9 à 11 classes	75	8,4%
de 12 classes et plus	76	8,5%
Ensemble	898	100,0%

Champs : Isère - Secteur public - Décharges des directeurs d'école
- Année scolaire 2022-2023

Source : DSDEN

Département de la Savoie

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble des positions	1 938	88,2%	44,6	259	11,8%	47,4	2 197	44,9

Champs : Savoie - Secteur public - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Toutes positions - Année scolaire 2022-2023

Source : DSDEN

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble temps partiels et incomplet	359	96,8%	41,3	12	3,2%	42	371	41,3

Champs : Savoie - Secteur public - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale - Année scolaire 2022-2023

Source : DSDEN

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble CLD/CLM	<60	<3,0%	50,3	<5	<0,5%	57	56	50,5

Lecture : Au cours de l'année scolaire 2022-2023, environ 3% des enseignantes du 1er degré du secteur public de la Savoie en activité et rémunérées par l'Education Nationale ont été absentes pour des congés de longue maladie.

Point d'attention : Les agents peuvent avoir pris des congés des deux types différents au cours de l'année.

Champs : Savoie - Secteur public - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'EN absents pour raison de CLM et/ou CLD - Année scolaire 2022-2023

Source : DSDEN : absences du 01/09/2022 au 31/08/2023

96% des enseignants sont en activité. 4% bénéficient d'une disponibilité, d'un détachement ou d'un congé parental. Ces chiffres restent stables ; les autorisations restent cadrées pour limiter les postes découverts.

En 2022, 23 contractuels ont été recrutés sur des postes vacants dans le département. Les demandes de temps partiel restent stables hormis les demandes de temps partiel thérapeutiques.

Le temps partiel de droit qui représente environ plus de 40% des demandes est accordé à la quotité demandée, 50%, 75% ou 80%.

Le temps partiel sur autorisation est accordé au vu de chaque situation selon des critères prioritaires prédéfinis par la circulaire départementale, prenant en compte les enfants en âge primaire, les aménagements de fin de carrière, les raisons de santé ou bien l'éloignement du conjoint.

Les temps partiels thérapeutiques ont augmenté de 11,5%.

Le nombre de CLM s'accroît également tandis que le nombre de CLD reste stable.

Focus sur les directions d'école

Décharges des directeurs d'école		
	Effectif	%
classe unique	33	8,7%
de 2 à 3 classes	156	40,9%
de 4 à 5 classes	102	26,8%
de 6 à 8 classes	56	14,7%
de 9 à 11 classes	23	6,0%
de 12 classes et plus	11	2,9%
Ensemble	381	100,0%

Champs : Savoie - Secteur public - Décharges des directeurs d'école - Année scolaire 2022-2023

Source : DSDEN

Département de la Haute-Savoie

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble des positions	3 972	88,1%	42,8	535	11,9%	45,7	4 507	43,2

Champs : Haute-Savoie - Secteur public - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Toutes positions - Année scolaire 2022-2023

Source : DSDEN

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble temps partiels et incomplet	711	94,4%	39,8	42	5,6%	40	753	39,9

Champs : Haute-Savoie - Secteur public - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale - Année scolaire 2022-2023

Source : DSDEN

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble CLD/CLM	<40	<1,0%	49,4	<5	<1%	47,5	42	49,2

Lecture : Au cours de l'année scolaire 2022-2023, environ 1% des enseignantes du 1er degré du secteur public de la Haute-Savoie en activité et rémunérées par l'Education Nationale ont été absentes pour des congés de longue maladie et/ou longue durée.

Point d'attention : Les agents peuvent avoir pris des congés des deux types différents au cours de l'année.

Champs : Haute-Savoie - Secteur public - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'EN absents pour raison de CLM et/ou CLD - Année scolaire 2022-2023

Source : DSDEN : absences du 01/09/2022 au 31/08/2023

Au-delà des 4 219 enseignants en activité, 288 enseignants sont dans l'une des positions suivantes, ce qui représente en pourcentage :

- 1,09% en congé parental ;
- 4,76% en disponibilité ;
- 0,88% en détachement.

Les temps partiels en 2022-2023 concernent 638 enseignants :

- 50,31% en temps partiel de droit
- 49,69% en temps partiel sur autorisation

Le département a accepté 91,43% des demandes totales de temps partiels.

Une nouvelle politique d'octroi de temps partiels sur autorisation a été mise en place pour la rentrée 2023.

Le département compte 39 personnes à temps incomplet. Ils renvoient aux contractuels alternants (affectés à 0,33%/1 journée par semaine + stages massés).

Les nouvelles modalités d'octroi des temps partiel thérapeutiques ont impacté le service des ressources humaines et principalement le service des remplaçants, qui a constaté une augmentation des demandes de temps partiel thérapeutiques :

- 76 enseignants bénéficient du dispositif durant l'année 2022/2023
- 58 enseignants ont bénéficié du dispositif durant l'année 2021/2022
- 55 enseignants ont bénéficié du dispositif durant l'année 2020/2021

Focus sur les directions d'école

Décharges des directeurs d'école	Effectif	%
	classe unique	14
de 2 à 3 classes	83	18,7%
de 4 à 5 classes	113	25,5%
de 6 à 8 classes	90	20,3%
de 9 à 11 classes	54	12,2%
de 12 classes et plus	89	20,1%
Ensemble	443	100,0%

Champs : Haute-Savoie - Secteur public - Décharges des directeurs d'école - Année scolaire 2022-2023

Source : DSDEN

2.1.2. Secteur privé sous contrat

Les nouvelles modalités d'octroi du temps partiel thérapeutique, plus souples, impactent fortement les demandes et l'exercice à temps partiel thérapeutique.

Le nombre de disponibilités n'est pas négligeable, notamment dans le département frontalier de Haute-Savoie, même si les demandes ne sont pas accordées systématiquement. Pour ce département en particulier, on observe que les personnels en disponibilité travaillent en Suisse.

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
En activité	2 084	95,3%	47,4	142	94,0%	47,7	2 226	47,4
Congé parental	<20	<1,0%	35,9	<5	<1,0%	39	<25	36,1
Disponibilité	82	3,7%	46,7	7	4,6%	45,4	89	46,6
Détachement								
Autre*	<5	<0,5%	41	<5	<1,0%	29	<5	37
Ensemble	2 187	93,5%	45,8	151	6,5%	45,1	2 338	45,8

*Personnel gérés dans la base mais payés ailleurs, exclusion, etc...

Champs : Académie de Grenoble - Secteur privé sous contrat - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Toutes positions - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social National : 15/01/2023

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Temps incomplet	233	40,2%	41	14	66,7%	40,2	247	40,9
Temps partiel de droit	<95	<17,0%	39,3	<5	<10,0%	44	97	39,4
Temps partiel sur autorisation	<235	<41,0%	48,7	<5	<24,0%	44,2	239	48,6
Temps partiel thérapeutique	17	2,9%	50,8				17	50,8
Ensemble	579	96,5%	44,1	21	3,5%	41,5	600	44

Champs : Académie de Grenoble - Secteur privé sous contrat - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'EN - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : 15/01/2023

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Congé longue maladie	<25	<1,0%	52,1	<5	<1,0%	64	<25	52,7
Congé longue durée	<20	<1,0%	57,5				<20	57,5
Ensemble	38	1,8%	54,6	<5	<1,0%	64	39	54,8

Lecture : Au cours de l'année scolaire 2022-2023, environ 1,0% des enseignantes du 1er degré du secteur privé sous contrat de l'académie de Grenoble en activité et rémunérées par l'Education Nationale ont été absentes pour des congés de longue maladie et/ou de longue durée.

Point d'attention : Les agents peuvent avoir pris des congés des deux types différents au cours de l'année.

Champs : Académie de Grenoble - Secteur privé sous contrat - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale absents pour raison de CLM et/ou CLD - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : absences du 01/09/2022 au 31/08/2023

Répartition de la population en activité et rémunérée dans chaque département

Département de l'Ardèche

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble des positions	418	93,5%	47,6	29	6,5%	46	447	47,5

Champs : Ardèche - Secteur privé sous contrat - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Toutes positions - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social National : 15/01/2023

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble temps partiels et incomplet	113	95,0%	46,5	6	5,0%	45,7	119	46,4

Champs : Ardèche - Secteur privé sous contrat - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : 15/01/2023

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble CLD/CLM	12	3,0%	55,6				12	55,6

Lecture : Au cours de l'année scolaire 2022-2023, 3% des enseignantes du 1er degré du secteur privé sous contrat de l'Ardèche en activité et rémunérées par l'Education Nationale ont été absentes pour des congés de longue maladie et/ou longue durée.

Point d'attention : Les agents peuvent avoir pris des congés des deux types différents au cours de l'année.

Champs : Ardèche - Secteur privé sous contrat - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale absents pour raison de CLM et/ou CLD - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : absences du 01/09/2022 au 31/08/2023

Département de la Drôme

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble des positions	373	93,7%	46,2	25	6,3%	45,5	398	46,1

Champs : Drôme - Secteur privé sous contrat - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Toutes positions - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social National : 15/01/2023

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble temps partiels et incomplet	<120	<98,0%	44,2	<5	<3,0%	41	119	44,2

Champs : Drôme - Secteur privé sous contrat - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : 15/01/2023

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble CLD/CLM	<5	<1,0%	53				<5	53

Lecture : Au cours de l'année scolaire 2022-2023, environ 1% des enseignantes du 1er degré du secteur privé sous contrat de la Drôme en activité et rémunérées par l'Education Nationale ont été absentes pour des congés de longue maladie et/ou longue durée.

Point d'attention : Les agents peuvent avoir pris des congés des deux types différents au cours de l'année.

Champs : Drôme - Secteur privé sous contrat - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale absents pour raison de CLM et/ou CLD - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : absences du 01/09/2022 au 31/08/2023

Département de l'Isère

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble des positions	631	93,8%	45,3	42	6,2%	44,8	673	45,2

Champs : Isère - Secteur privé sous contrat - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Toutes positions - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social National : 15/01/2023

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble temps partiels et incomplet	159	95,8%	43,3	7	4,2%	36,1	166	43

Champs : Isère - Secteur privé sous contrat - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : 15/01/2023

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble CLD/CLM	13	2,1%	54,2				13	54,2

Lecture : Au cours de l'année scolaire 2022-2023, 2,1% des enseignantes du 1er degré du secteur privé sous contrat de l'Isère en activité et rémunérées par l'Education Nationale ont été absentes pour des congés de longue maladie et/ou longue durée.

Point d'attention : Les agents peuvent avoir pris des congés des deux types différents au cours de l'année.

Champs : Isère - Secteur privé sous contrat - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale absents pour raison de CLM et/ou CLD - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : absences du 01/09/2022 au 31/08/2023

Département de la Savoie

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble des positions	196	91,6%	45	18	8,4%	41,8	214	44,7

Champs : Savoie - Secteur privé sous contrat - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Toutes positions - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social National : 15/01/2023

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble temps partiels et incomplet	<50	<98,0%	42,1	<5	<2,0%	27	51	41,8

Champs : Savoie - Secteur privé sous contrat - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : 15/01/2023

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble CLD/CLM	5	2,7%	48,2				5	48,2

Lecture : Au cours de l'année scolaire 2022-2023, 2,7% des enseignantes du 1er degré du secteur privé sous contrat de la Savoie en activité et rémunérées par l'Education Nationale ont été absentes pour des congés de longue maladie et/ou longue durée.

Point d'attention : Les agents peuvent avoir pris des congés des deux types différents au cours de l'année.

Champs : Savoie - Secteur privé sous contrat - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale absents pour raison de CLM et/ou CLD - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : absences du 01/09/2022 au 31/08/2023

Département de la Haute-Savoie

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble des positions	569	93,9%	45,1	37	6,1%	46,2	606	45,2

Champs : Haute-Savoie - Secteur privé sous contrat - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Toutes positions - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social National : 15/01/2023

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble temps partiels et incomplet	<145	<97,0%	43,8	<5	<3,0%	48,8	145	43,9

Champs : Haute-Savoie - Secteur privé sous contrat - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : 15/01/2023

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble CLD/CLM	<10	<1,5%	59,2	<5	<3,5%	64	7	59,9

Lecture : Au cours de l'année scolaire 2022-2023, environ 1,5% des enseignantes du 1er degré du secteur privé sous contrat de la Haute-Savoie en activité et rémunérées par l'Education Nationale ont été absentes pour des congés de longue maladie et/ou longue durée.

Point d'attention : Les agents peuvent avoir pris des congés des deux types différents au cours de l'année.

Champs : Haute-Savoie - Secteur privé sous contrat - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale absents pour raison de CLM et/ou CLD - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : absences du 01/09/2022 au 31/08/2023

2.2. Second degré - personnels enseignants, d'éducation et PSYEN

2.2.1. Secteur public

Parmi ces personnels 95,9% d'entre eux sont en activité, au sens des nomenclatures des positions administratives. La part des agents qui ne sont pas en activité représente donc 4,1% et totalise 840 agents. Parmi ceux-ci, 641 sont en disponibilité dont 70,8% de femmes, 94 sont en congés parental dont 90,4% de femmes, 29 sont en détachement dont 82% de femmes. La moyenne d'âge de ces personnels est toujours inférieure à celle des personnels en activité, à savoir 35,9ans pour les personnels en détachement, 36,6 ans pour ceux en congé parental, 45,1 ans pour ceux en disponibilité.

Parmi les personnels en activité :

- 3 266 soit 16,4% sont en temps partiel ou incomplet,
- 1 550 sont à temps partiel sur autorisation dont 77,1% de femmes,
- 853 agents non titulaires sont à temps incomplet dont 60,4% de femmes,
- 655 sont à temps partiel de droit dont 83,3% de femmes,
- 208 sont à temps partiel thérapeutique dont 71,6% de femmes.

L'âge moyen est de 38,8 ans pour les temps incomplets, 41,9 ans pour les TP de droit, 48,3 ans pour les TP sur autorisation et 50,5 ans pour les temps partiels thérapeutiques.

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
En activité	12 108	95,3%	46,3	7 733	97,0%	47,3	19 841	46,7
Congé parental	85	0,7%	36,5	9	0,1%	37,1	94	36,6
Disponibilité	454	3,6%	45,5	187	2,3%	44,1	641	45,1
Détachement	24	0,2%	35	5	0,1%	40,6	29	35,9
Autre*	36	0,3%	36,4	40	0,5%	35,3	76	35,8
Ensemble	12 707	61,4%	46,2	7 974	38,6%	47,3	20 681	46,6

*Personnel gérés dans la base mais payés ailleurs, exclusion, etc...

Champs : Académie de Grenoble - Secteur public - Regroupement par corps des enseignants du 2nd degré - Toutes positions - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social National : 15/01/2023

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Temps incomplet	516	21,4%	39,9	337	39,2%	37,1	853	38,8
Temps partiel de droit	546	22,7%	41,5	109	12,7%	43,5	655	41,9
Temps partiel sur autorisation	1 196	49,7%	48,1	354	41,2%	49,1	1 550	48,3
Temps partiel thérapeutique	149	6,2%	50	59	6,9%	51,9	208	50,5
Ensemble	2 407	73,7%	45	859	26,3%	43,9	3 266	44,7

Champs : Académie de Grenoble - Secteur public - Regroupement par corps des enseignants du 2nd degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : 15/01/2023

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Congé longue maladie	157	1,3%	52,2	48	0,6%	55,5	205	53
Congé longue durée	78	0,6%	52,4	46	0,6%	56,6	124	54
Ensemble	235	1,9%	52,3	94	1,2%	56	329	53,4

Lecture : Au cours de l'année scolaire 2022-2023, 1,3% des enseignantes du 2nd degré du secteur public de l'académie de Grenoble en activité et rémunérées par l'Education Nationale ont été absentes pour des congés de longue maladie.

Point d'attention : Les agents peuvent avoir pris des congés des deux types différents au cours de l'année.

Champs : Académie de Grenoble - Secteur public - Regroupement par corps des enseignants du 2nd degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale absents pour raison de CLM et/ou CLD - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : absences du 01/09/2022 au 31/08/2023

2.2.2. Secteur privé sous contrat

108 enseignants sont en disponibilité représentés à 59,2% par des femmes et à 40,8% par des hommes.

Les temps incomplets, particularismes de l'enseignement privé représentent 75,7% des modalités liées au temps de travail.

La répartition des temps incomplets est de 68,8% pour les femmes et 31,2% pour les hommes.

S'agissant des situations médicales, le temps partiel thérapeutique au nombre de 36 est porté à 66% par des femmes et à 34% par des hommes.

77% des femmes et 23% des hommes sont en congés longue maladie (CLM).

Pour les congés longue durée (CLD), 82% concernent des femmes et 18% des hommes.

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
En activité	3 464	97,7%	47,2	1 626	97,1%	47,2	5 090	47,2
Congé parental	15	0,4%	38,3				15	38,3
Disponibilité	<70	<2,0%	47,8	<45	<30%	47,8	108	47,8
Détachement								
Autre*	<5	<0,5%	58,3	<5	<0,5%	56	7	57
Ensemble	3 546	67,9%	46,6	1 674	32,1%	46,5	5 220	46,5

*Personnel gérés dans la base mais payés ailleurs, exclusion, etc...

Champs : Académie de Grenoble - Secteur privé sous contrat - Regroupement par corps des enseignants du 2nd degré - Toutes positions - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social National : 15/01/2023

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Temps incomplet	682	68,8%	44,6	309	31,2%	44,5	991	44,6
Temps partiel de droit	55	88,7%	45,3	7	11,3%	52,6	62	46,1
Temps partiel sur autorisation	179	81,7%	52,4	40	18,3%	54,3	219	52,8
Temps partiel thérapeutique	24	66,7%	47,4	12	33,3%	56,4	36	50,4
Ensemble	940	71,9%	46,2	368	28,1%	46,1	1 308	46,2

Champs : Académie de Grenoble - Secteur privé sous contrat - Regroupement par corps des enseignants du 2nd degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : 15/01/2023

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Congé longue maladie	<25	<1,0%	51,6	<10	<0,5%	50,9	31	51,4
Congé longue durée	<20	<1,0%	54,2	<5	<0,5%	53,8	23	54,1
Ensemble	43	1,2%	52,7	11	0,7%	51,9	54	52,6

Lecture : Au cours de l'année scolaire 2022-2023, 1,2% des enseignantes du 2nd degré du secteur privé sous contrat de l'académie de Grenoble en activité et rémunérées par l'Education Nationale ont été absentes pour des congés de longue maladie et/ou longue durée.

Point d'attention : Les agents peuvent avoir pris des congés des deux types différents au cours de l'année.

Champs : Académie de Grenoble - Secteur privé sous contrat - Regroupement par corps des enseignants du 2nd degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale absents pour raison de CLM et/ou CLD - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : absences du 01/09/2022 au 31/08/2023

2.3. Personnels accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)

Concernant les congés pour raison de santé, sur l'ensemble de l'année scolaire 2022-2023, la moyenne du nombre de jours de congés pour raison de santé est de 34 par AESH. Les congés considérés pour cette enquête sont les congés suite à accident de travail, maladie ordinaire et maternité.

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble des positions	6 202	94,8%	41,3	338	5,2%	45,6	6 540	41,1

Champs : Académie de Grenoble - Secteur public - Corps des AESH T2 - Toutes positions - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social National : 15/01/2023 + données EPP SAG AESH

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble temps partiels et incomplet	2 250	96,1%	49,1	91	3,9%	48,5	2 341	49,1

Champs : Académie de Grenoble - Secteur public - Corps des AESH T2 - Personnels en activité et rémunérés par l'EN - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : 15/01/2023

2.4. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)

2.4.1. Position

Au 30 novembre 2022 et sur l'ensemble des filières, les personnels placés en position de congé parental, disponibilité et détachement représentent 7,5% des effectifs.

A plus de 96%, les personnels concernés sont en disponibilité ou en détachement, avec légèrement plus de disponibilité (50,2%) que de détachement (46,1%). Les congés parentaux pèsent à peine 0,25% de la population et concernent exclusivement les femmes dont la moyenne d'âge est de 38,7 ans.

L'analyse par genre révèle que 6,8% des femmes (soit 202 femmes) et 11,6% des hommes (soit 65 hommes) ne sont pas en position d'activité. Concernant la population féminine, la grande majorité est en disponibilité (57,9%), 37,6% en détachement et 4,5% en congé parental. A contrario, pour la population masculine 72,3% sont en détachement, le reste étant en disponibilité.

Enfin, on peut noter que dans une population de 50 ans d'âge moyen, la moyenne d'âge des personnels en disponibilité est de 50,1 ans et de 53 ans pour les personnels en détachement.

2.4.2. Temps de service

Sur les 2 884 personnels titulaires en activité et toutes filières confondues, 577 personnes – dont 96% de femmes - exercent à temps partiel, soit 20%. Le temps partiel sur autorisation représente 76%, le temps partiel de droit 21% et le temps partiel thérapeutique 2%.

Sur le temps partiel de droit, on constate que 60% des personnels placés dans cette situation appartiennent à la filière administrative dont 40% de catégorie C et 20% de catégorie B ; 24% appartiennent à la filière MDS.

Sur le temps partiel sur autorisation, on peut noter que pour 64% de personnels concernés, 33% appartiennent à la filière MDS et 31% relèvent de la filière administrative et sont catégorie C.

Le temps partiel thérapeutique quant à lui concerne à 54% la filière administrative dont 31% de personnels de catégorie C et 23% de catégorie B ; la filière MDS représente 23% des situations.

L'analyse par filière fait apparaître que 16% des personnels administratifs exercent à temps partiel ; pour la filière ITRF ce sont 22% de personnels concernés et 35% pour la filière MDS.

Pour chacune des filières, le temps partiel thérapeutique représente 2 à 3% des personnels à temps partiel ; pour le temps partiel de droit, les valeurs extrêmes vont de 16% pour la filière MDS à 24% pour la filière administrative. Enfin, pour le temps partiel sur autorisation les valeurs extrêmes sont de 73% pour la filière administrative et 82% pour la filière MDS.

Pour ce qui est des catégories par filière, sur l'ensemble des temps partiels on peut constater quelques différences entre la filière administrative et la filière ITRF : dans la

première, 3% des catégories A sont à temps partiels alors que ce sont près de 23% dans la filière ITRF. Chez les personnels de catégorie B, le pourcentage est presque identique entre filières administrative et ITRF soit respectivement 17% et 14% ; on retrouve des données quasi-similaires pour les catégories C et ces deux filières, avec 21% de C à temps partiel dans la filière administrative et 24% dans la filière ITRF.

A l'examen des données du point de vue du genre, on peut remarquer que globalement les femmes exerçant à temps partiel représentent 23% de la population des femmes ; pour les hommes, 5% d'entre eux sont à temps partiel : au total, 20% de l'ensemble des personnels est à temps partiel (cf. *supra*).

Pour le temps partiel de droit, il est à noter que 41% des femmes concernées sont catégories C dans la filière administrative et que 50% des hommes concernés sont catégories C dans la filière ITRF.

S'agissant de la filière administrative, 35% des hommes en temps partiel sur autorisation sont catégorie A dans la filière ITRF ; chez les femmes, 32% des catégories C de la filière administrative et 34% des catégories A de la filière MDS sont concernées.

Enfin, aucun homme n'est recensé comme étant à temps partiel thérapeutique : cette information doit toutefois être considérée avec prudence en raison de la nature même du temps partiel thérapeutique qui est un dispositif temporaire, mais également du fait que les données fournies constituent une photographie à un instant T, et non une mesure des flux tout au long de l'année scolaire.

S'agissant des congés longue maladie (CLM) / longue durée (CLD), 95 personnels ATSS sont concernés (hors contractuels). En regard des 3 272 agents en activité au sein de l'académie, ils représentent 2,90 % de cette population.

La répartition par filière et par genre est la suivante :

Filière	Nombre d'agents		Moyenne d'âge à la date de début du congé		Nombre total d'agents en CLM/CLD	Moyenne d'âge globale
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin		
Administrative	54	9	54 ans	54 ans	63	54 ans
Médico-sociale	22	<5	50 ans	61 ans	9	50 ans
ITRF	5	<5	55 ans	60 ans	23	57 ans
Total général	81	14	53 ans	56 ans	95	53 ans

2.4.3. Télétravail

	NOMBRE DE JOURS PAR SEMAINE												Total général
	0,5		1		1,5		2		2,5		3		
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	
Total général	72	13	114	27	118	18	69	22	35	18	22	23	551
	85%	15%	81%	19%	87%	13%	76%	24%	66%	34%	49%	51%	
Nb de personnes	85		141		136		91		53		45		
Nb de jours par semaine	0,5		1		1,5		2		2,5		3		
% du nb total de personnes	15,4%		25,6%		24,7%		16,5%		9,6%		8,2%		

Pour l'année scolaire 2022-2023, 551 personnes des services déconcentrés ont choisi une organisation de service incluant du télétravail. A pratiquement 66%, le nombre de jours par semaine télétravaillés est compris entre 0,5 et 1,5 ; les filières administratives et ITRF sont les plus représentées avec respectivement 79% et 19%.

Par genre, 78% des 551 personnels en télétravail sont des femmes et pour ce qui concerne les catégories, la répartition est relativement homogène avec 30% de catégorie C, 38% de catégorie B et 31% de catégorie A.

A noter que l'analyse du nombre de jours moyens de télétravail par catégorie révèle que ce sont les catégories A qui télétravaillent le plus avec une valeur de 1,60 contre 1,49 pour les catégories B et 1,47 pour les catégories C. Toutefois, si l'on regarde de plus près, on s'aperçoit que le nombre moyen de jours télétravaillés est le plus élevé dans la filière ITRF, quelle que soit la catégorie concernée.

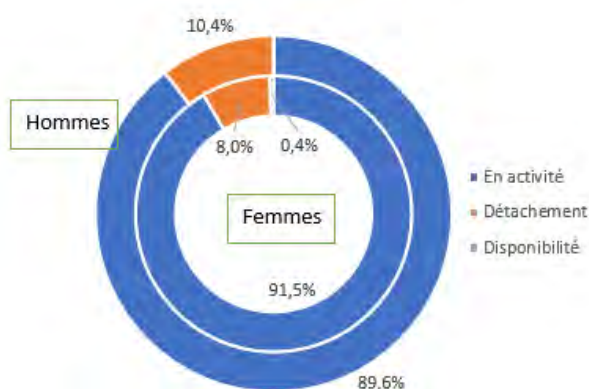
par catégorie	Nombre moyen de jours télétravaillés	par catégorie	Nombre d'agents concernés
A	1,60	A	173
Dont ADM	1,22	Dont ADM	86
Dont MDS	0,83	Dont MDS	<5
Dont ITRF	2,12	Dont ITRF	72
Dont AUTRE	1,42	Dont AUTRE	<15
B	1,49	B	210
Dont ADM	1,41	Dont ADM	182
Dont ITRF	2,04	Dont ITRF	28
C	1,47	C	168
Dont ADM	1,46	Dont ADM	<165
Dont ITRF	1,67	Dont ITRF	<5
Total général	1,52	Total général	551
Par filière	Nombre moyen de jours télétravaillés	Par filière	Nombre d'agents concernés
ADM	1,39	ADM	433
Dont A	1,22	Dont A	86
Dont B	1,41	Dont B	182
Dont C	1,46	Dont C	165
MDS	0,83	MDS	<5
Dont A	0,83	Dont A	<5
ITRF	2,08	ITRF	103
Dont A	2,12	Dont A	72
Dont B	2,04	Dont B	<30
Dont C	1,67	Dont C	<5
AUTRE	1,42	AUTRE	<15
Dont A	1,42	Dont A	<15
Total général	1,52	Total général	551

2.5. Personnels de direction et d'inspection

773 personnels de direction et d'inspection sont en activité en 2022-2023 dont 78 détachements et 2 disponibilités. Parmi ces détachements se trouvent les stagiaires et les emplois fonctionnels. La moyenne d'âge des personnels en détachement est de 49,9 ans.

8% des femmes sont ainsi en détachement, contre 10,4% pour les hommes.

0,5% des personnels d'encadrement en activité ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique, tandis que 1,8% sont en congé longue maladie ou congé longue durée, à raison de 50% de femmes et 50% d'hommes.



* Personnel gérés dans la base mais payés ailleurs, exclusion, etc...

Champs : DE - Secteur public - Regroupement par corps des enseignants du 1er degré - Toutes positions - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social National : 15/01/2023

3. Recrutement

3.1. Recrutement par concours

3.1.1. Premier degré – personnels enseignants

3.1.1.1. Secteur public

La part des femmes parmi les lauréats au concours du CRPE coïncide avec celle de la population globale soit 88%.

	Néo recrutement	Femmes		Hommes		Ensemble	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
CRPE	Ardèche	<10	<90,0%	<5	<10,0%	10	2,3%
	Drôme	60	85,7%	10	14,3%	70	16,4%
	Isère	120	87,6%	17	12,4%	137	32,2%
	Savoie	<50	<85,0%	<10	<15,0%	57	13,4%
	Haute-Savoie	138	90,8%	14	9,2%	152	35,7%
	Académie	375	88,0%	51	12,0%	426	100,0%

	Néo recrutement	Femmes		Hommes		Ensemble	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
CIPE	Ardèche						
	Drôme						
	Isère			<5	100,0%	<5	100%
	Savoie						
	Haute-Savoie						
	Académie			<5	100,0%	<5	100%

Lecture : recrutement concours année 2022-2023 sur l'académie de Grenoble – personnels enseignants secteur public premier degré

Données du concours de recrutement des professeurs des écoles CRPE session 2023

Concours session 2023	Inscrits	Présents	Admissibles	Absents à l'admission Démissions/Abandons
Ext public	1 840	732	654	28
3ème voie	468	147	39	<5
2nd concours interne public	174	47	31	<5

Source : DEC

L'année 2022-2023 a été marquée par un nombre significatif de recrutement d'enseignants contractuels (par exemple 16 contrats sur le seul département de l'Ardèche). Les autorisations de recrutement ont pu globalement être atteintes grâce aux candidatures spontanées et l'appel à Pôle Emploi.

L'affectation et le recrutement ont été impactés par :

- des renoncements de professeurs stagiaires dès leur nomination dans le département,
- des demandes de mouvement interdépartemental dès la première année de titularisation,

- des affectations de jeunes titulaires au mouvement départemental non souhaitées. Ce dernier point est particulièrement marqué dans les zones limitrophes à la frontière suisse.

3.1.1.2. Secteur privé sous contrat

Le recrutement sans concours, au titre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, reste encore marginal. Diverses candidatures sont recensées chaque année, mais peu de candidats obtiennent satisfaction dans la mesure où les postes vacants ne correspondent guère aux secteurs sollicités par les candidats. Par ailleurs, les candidats se positionnent à la fois sur le public et le privé, et préfèrent parfois opter pour l'enseignement public.

	Néo recrutement	Femmes		Hommes		Ensemble	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
CRPE/BOE	Ardèche	<5	<5,0%			<5	<5,0%
	Drôme	<5	<15,0%			<5	<15,0%
	Isère	7	33,3%			7	33,3%
	Savoie	<5	<10,0%			<5	<10,0%
	Haute-Savoie	8	38,1%			8	38,1%
	Académie	21	100,0%			21	100,0%

Lecture : recrutement concours année 2022-2023 sur l'académie de Grenoble – personnels enseignants secteur privé premier degré

3.1.2. Second degré – personnels enseignants, d'éducation et PSYEN

3.1.2.1. Secteur public

Les concours externes représentent 71,8% des lauréats contre 28,2% pour les concours internes.

Pour les concours externes, la représentation la plus forte des femmes se situe pour le corps des CPE à 82% et la plus faible pour les corps de PLP à 30,3 % et CAPET (20% avec données à faible effectif).

Pour les concours internes, la part des femmes représente 61% des effectifs soit l'équivalent de la proportion des femmes au sein des personnels. Pour les concours externes, elles ne représentent plus que 56,5%.

	Néo recrutement	Femmes		Hommes		Ensemble	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Externe	Agrégés	33	47,1%	37	52,9%	70	20,2%
	CAPES	109	63,4%	63	36,6%	172	49,6%
	CPE	<25	<85,0%	<10	<20,0%	28	8,1%
	CAPEPS	10	30,3%	23	69,7%	33	9,5%
	CAPET	<5	<20,0%	<5	<80,0%	5	1,4%
	CAPLP	20	51,3%	19	48,7%	39	11,2%
	Ensemble	196	56,5%	151	43,5%	347	100,0%

		Femmes		Hommes		Ensemble	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Interne	Néo recrutement						
	Agrégés	32	62,8%	19	37,3%	51	37,5%
	CAPES	34	61,8%	21	38,2%	55	40,4%
	CPE	<10	<85,0%	<5	<15,0%	7	5,1%
	CAPEPS	<5	<25,0%	<5	<75,0%	<5	<3,0%
	CAPET	<5	<50,0%	<5	<50,0%	<5	<2,0%
	CAPLP	9	52,9%	8	47,1%	17	12,5%
	Ensemble	83	61,0%	53	39,0%	136	100,0%

Lecture : recrutement concours année 2022-2023 sur l'académie de Grenoble – personnels enseignants secteur public second degré

3.1.2.2. Secteur privé sous contrat

129 enseignants ont été recrutés en 2022-2023 dans le 2nd degré privé sous contrat. La part du recrutement par concours interne représente 59% soit 75 enseignants.

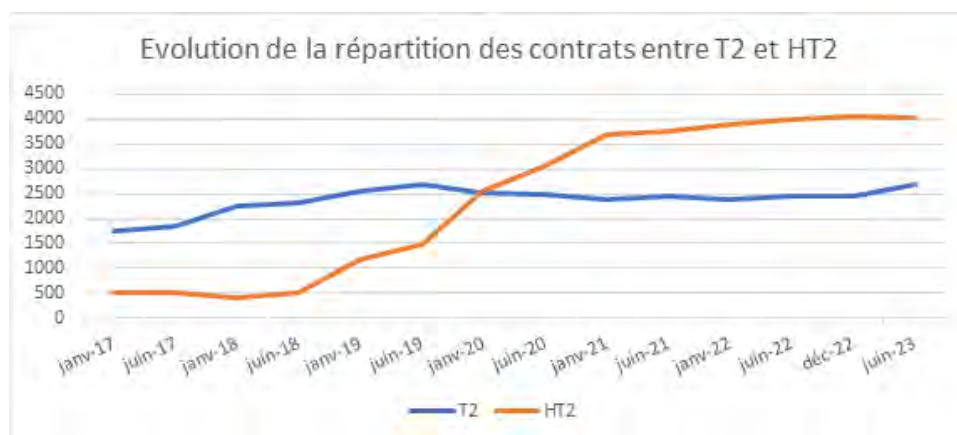
		Femmes		Hommes		Ensemble	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Externe	Néo recrutement						
	CAPES	21	62,0%	13	38,0%	34	63,0%
	CAPEPS	<5	<35,0%	<5	<70,0%	<5	<6,0%
	CAPET	<5	<60,0%	<5	<40,0%	5	9,3%
	CAPLP	<5	<70,0%	<5	<30,0%	9	16,7%
	3ème concours	<5	<70,0%	<5	<30,0%	<5	<6,0%
	Ensemble	33	61,0%	21	39,0%	54	100,0%

		Femmes		Hommes		Ensemble	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Interne	Néo recrutement						
	CAPES	38	88,0%	5	12,0%	43	57,3%
	CAPEPS			<5	100,0%	<5	<5,0%
	CAPET	<5	<40,0%	<5	<60,0%	<10	<7,0%
	CAPLP	<10	<75,0%	<5	<25,0%	12	16,0%
	Agrégation	6	50,0%	6	50,0%	12	16,0%
	Ensemble	55	73,0%	20	27,0%	75	100,0%

Lecture : recrutement concours année 2022-2023 sur l'académie de Grenoble – personnels enseignants secteur privé second degré

3.1.3. Personnels accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)

Remarque : jusqu'en janvier 2018, les AESH sont principalement employés par le rectorat (T2). A compter de la rentrée 2019, le ministère privilégie les emplois HT2. Depuis la rentrée 2020, les employeurs principaux sont les EPLE mutualisateurs employeurs payeurs (40% - 60%). Dans le cadre de la cédésation à 3 ans à compter du 1^{er} septembre 2023 et du transfert des emplois du HT2 vers le T2, l'académie a choisi d'anticiper les changements d'employeurs dès le mois d'avril 2023. L'effet de ce choix commence à apparaître sur la courbe ci-dessous.



Depuis janvier 2017, l'académie a recruté 188% de contrats supplémentaires. Cette augmentation est plus importante en Ardèche et en Haute-Savoie (respectivement +209% et +206%). En Ardèche, cette évolution s'explique par une amélioration du recrutement et une optimisation des enveloppes budgétaires en emplois. En Haute-Savoie, cela correspond à une forte hausse des notifications.

La part des CDI reste stable depuis janvier 2017, avec une moyenne de 20%. En 2022, 1% des hommes est en CDI contre 21% des femmes.

Les femmes représentent une grande majorité de cette population : 95 %. Les hommes ne représentant que 5 % de la population, les statistiques les concernant peuvent être moins représentatives que celles concernant les femmes. Cette répartition s'explique sans doute par les particularités du métier d'AESH. Les AESH ont des contrats à temps incomplet et les horaires de travail se déroulent pendant les horaires de classe.

Ils permettent également aux personnes à la retraite de faire un cumul emploi-retraite, ce qui explique l'âge de certains AESH (plus de 67 ans).

Les 3/4 des agents travaillent à 62%, soit 24h par semaine. 11% travaillent moins de 24h/semaine, 13% plus de 24h par semaine. Les hommes travaillent à une quotité légèrement supérieure à celle des femmes (62 % pour les femmes contre 64 % pour les hommes).

Les AESH le désirant peuvent compléter leur contrat à temps incomplet par un cumul d'activités avec un autre emploi (accompagnement d'activités périscolaires ou autres activités extérieures). Les AESH peuvent également cumuler leur activité avec la mission d'AESH référent.

Les AESH référents représentent 2% de la population des AESH, soit 105 agents pour l'académie. Ils ont généralement une quotité de travail de 100 %, ce qui permet d'améliorer les conditions de vie et conditions de travail de ces personnes. La répartition des AESH référents, qui accompagnent les AESH dans leurs missions, est légèrement différente de la population générale des AESH puisque les hommes représentent 9 % des AESH référents.

A la rentrée 2022, le nombre de postes d'AESH à pourvoir est plus élevé en raison de nombreux CDD de 3 ans arrivés à échéance et de personnels qui n'ont pas souhaité renouveler leurs missions. Sur l'ensemble de l'année 2022-2023, 859 AESH ont été nouvellement recrutés.

La proportion femmes hommes reste inchangée par rapport à l'ensemble de la population (94,8% - 5,2%).

Les DSDEN portent la responsabilité du recrutement des AESH. Certaines exercent cette mission de façon rapprochée avec les PIAL d'autres la délèguent aux PIAL qui sont plus près du terrain.

Les différents moyens de recrutement mis en place sont les suivants :

- candidatures spontanées via messagerie aesh.ecoleinclusive (référéncée sur le site du rectorat) ;
- flyer mairies, établissement, panneau d'affichage école, bouche à oreille ;
- Publication des fiches de poste sur Pôle Emploi sur l'ensemble du territoire suivant les différentes antennes ;
- organisation de plusieurs « *rencontres de l'emploi* » en collaboration avec Pôle Emploi, dans des villes différentes pour couvrir un territoire plus étendu (Haute-Savoie).

Exemple de la Drôme : la DSDEN de la Drôme avait anticipé ces opérations de recrutement en sollicitant Pôle emploi dès le mois d'avril 2022. Ainsi, les PIAL ont pu constituer des viviers de personnels prêts à être recrutés. La majorité des recrutements a donc pu avoir lieu avant les vacances scolaires d'été et ont été finalisés au cours du mois de septembre 2022.

Les entretiens de recrutement ont eu lieu en présentiel ou en visioconférence pour les territoires les plus reculés.

3.1.4. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)

La répartition des recrutements 2022 par voie de concours et de détachement est la suivante :

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Moyenne d'âge	Effectif	%	Moyenne d'âge	Effectif total	Moyenne d'âge
Néo recrutement								
Concours externe	<20	<90,0%	36 ans	<5	<10,0%	40 ans	19	37 ans
Concours interne	<30	<95,0%	42 ans	<5	<5,0%	41 ans	30	42 ans
Sans concours	<20	<95,0%	42 ans	<5	<5,0%	21 ans	17	41 ans
Concours unique (Infenes et médecins)	<25	<95,0%	38 ans	<5	<5,0%	35 ans	23	38 ans
Externe sur titre (ASSAE)	<5	100%	25 ans				<5	25 ans
IRA	<10	<60,0%	45 ans	<5	<40,0%	39 ans	9	41 ans
BOE	<5	100%	29 ans				<5	29 ans
Par détachement (y compris double carrière)	80	83,3%	47 ans	16	16,6%	52 ans	96	48 ans
Ensemble	177	83,1%	n.d	36	16,9%	n.d	213	

Zoom sur IRA Passerelle : un dispositif innovant

Les parcours passerelles répondent principalement à deux objectifs : il s'agit d'une part de créer une voie de recrutement performante dans le cadre du plan de requalification pluriannuel de la filière administrative, et d'autre part d'offrir des perspectives d'ouverture et de deuxième carrière aux personnels enseignants.

Au niveau national, ce sont ainsi 104 enseignants qui ont été détachés dont 93% ont choisi de poursuivre leurs missions dans le corps des AAE à la rentrée 2023.

Dans l'académie de Grenoble, sur les 18 candidatures reçues en mars 2022, 6 enseignants ont été retenus dont 5 femmes et 1 homme avec une moyenne d'âge de 45,5 ans et une ancienneté moyenne dans le corps de 17 ans ; 2 enseignants sont issus du premier degré et 4 du second degré. A noter que sur les 6 enseignants affectés, 83% ont renouvelé leur détachement à la rentrée 2023.

Détail des recrutements par voie de concours

Filière	Concours	Type de concours	Nb total de lauréats	Moy d'âge globale	% total de lauréats par filière
ADM	AAE	interne	6	45	71,3%
		IRA	9	41	
	ADJ ADM P2	externe	12	37	
		interne	13	38,5	
	Adjaenes	sans concours	17	40,5	
		BOE	<5	29	
	SAENES CN	externe	5	35	
		interne	8	45	
	SAENES CS	externe	<5	28,5	
		interne	<5	37,5	
TOTAUX filière ADM			77	37,7	
ITRF	ATRF P2	externe	<5	42	2,8%
		interne	<5	36	
	TECH CN	interne	<5	47	
TOTAUX filière ITRF			<5	41,7	
MDS	ASSAE	ext. sur titre	<5	24,5	25,9%
	CTSS	interne	<5	39	
	Infenes	conc. unique	22	37,5	
	Med EN 2C	conc. unique	<5	40	
TOTAUX filière MDS			<30	35,3	
TOTAUX toutes filières			108	n.d	

La filière administrative représente la part la plus importante du recrutement des personnels ATSS (71,3% du total).

La part de la population féminine est toujours largement prédominante dans les 3 filières (88,3% dans la filière administrative ; 100% dans la filière ITRF et 92,9% dans la filière médico-sociale).

Les primo-affectations des lauréats de concours sont principalement situées dans le département de l'Isère, puis dans le département de Haute Savoie, où les besoins de recrutement sont les plus importants.

3.1.5. Personnels de direction et d'inspection

L'entrée dans le métier nécessite un accompagnement renforcé. Les différents modes de recrutement évoluent, les expériences sont différentes, le concours n'est plus l'unique moyen d'accès aux fonctions. La liste d'aptitude, le détachement ou encore le troisième concours sont les nouvelles voies qui se développent.

Recrutement 2021-2022				Recrutement 2022-2023				
PDIR	Concours Interne	Liste d'aptitude	Détachement	PDIR	Concours Interne	3ème Concours	Liste d'aptitude	Détachement
Femmes	28		<5	Femmes	16		<5	<5
Hommes	15	<5	<5	Hommes	12	<5	<5	<5
IEN	Concours Interne	Liste d'aptitude	Détachement	IEN	Concours Interne		Liste d'aptitude	Détachement
Femmes	10	<5	<5	Femmes	7		<5	<5
Hommes	5	<5	<5	Hommes	6		<5	<5
IA-IPR	Concours Interne	Liste d'aptitude	Détachement	IA-IPR	Concours Interne		Liste d'aptitude	Détachement
Femmes	<5			Femmes	<5			
Hommes	<5			Hommes	<5			

Cela permet à l'académie de repenser ses schémas classiques d'accompagnement dans le métier : outre le cursus national, l'académie veille à nommer des tuteurs, et à proposer des formations spécifiques aux entrants dans le métier (parcours pilotés par le DRAFPE et le CT EVS).

3.2. Focus sur le recrutement de contractuels dans le 1er degré public

en PP	Ardèche	Drôme	Isère	Savoie	Haute-Savoie	Académie
Agent contractuel premier degré	13	26	94	17	94	244
Contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi		<5	<5			<5
Enseignant contractuel alternant premier degré	16	<30	<100	18	32	<200
Académie	29	56	197	35	126	443

en ETP	Ardèche	Drôme	Isère	Savoie	Haute-Savoie	Académie
Agent contractuel premier degré	12,5	25,5	86,3	17,0	90,0	231,3
Contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi		<5,0	<5,0			<5,0
Enseignant contractuel alternant premier degré	5,3	<10,0	<35,0	5,9	10,6	<65,0
Académie	17,8	36,1	122,3	22,9	100,6	299,6

Lecture : Effectifs (en PP - Personne Physique - et ETP - Equivalent Temps Plein) des personnels contractuels enseignants du 1er degré public dans l'académie de Grenoble au 15/01/2023.

Champs : Académie de Grenoble - Secteur public - Regroupement par corps des contractuels enseignants du 1er degré - Personnels en activité et rémunérés par l'Education Nationale - Année scolaire 2022-2023

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique : 15/01/2023

Spécificités des départements

Département de l'Ardèche

L'année 2022-2023 a été marquée par le nombre important de recrutement d'enseignants contractuels (16 contrats), ce qui n'était pas habituel dans le département. Les autorisations de recrutement ont pu globalement être atteintes grâce aux candidatures spontanées et l'appel à Pôle Emploi.

Département de la Drôme

Le département compte 30 personnes à temps incomplet correspondant aux contractuels alternants (affectés à 0,33%/1 journée par semaine + stages massés).

Département de l'Isère

Le département de l'Isère compte 197 contractuels (PE contractuels + contractuels alternants (100)) sur l'année scolaire 2022-2023.

Département de la Savoie

En 2022, 23 contractuels ont été recrutés sur des postes vacants dans le département.

Département de la Haute Savoie

93 contractuels ont été recrutés sur l'année scolaire. Le recours aux contractuels est nécessaire dans le département de la Haute-Savoie afin de pallier le nombre important de disponibilité (201), ainsi que le nombre de temps partiels de droit (321) et temps partiels thérapeutiques (76).

3.3. Focus sur la cellule de recrutement

3.3.1. La constitution de la cellule de recrutement

Depuis le 1^{er} mars 2023, un chargé de recrutement a rejoint les équipes de la direction des ressources humaines de l'académie de Grenoble. Deux nouveaux chargés de recrutements sont attendus à la rentrée 2023 afin de structurer une véritable cellule de recrutement. Cette cellule vient professionnaliser la fonction de recrutement et à terme a pour objectif de pallier les difficultés rencontrées par les services RH, les chefs d'établissements sur le recrutement.

Deux périodes ont été identifiées :

- la période de préparation de rentrée où la cellule de rentrée intègre les chargés de recrutement ;
- la période de fonctionnement courant pendant laquelle les chargés de recrutement viennent en appui des chefs d'établissements, des inspecteurs de premier et second degrés et des services déconcentrés.

Objectifs fixés pour la cellule de recrutement

- **Recrutement pour les services, pour les besoins en EPLE en dans le premier degré, ainsi que leur suivi**

Accueillir, intégrer, accompagner (tutorat, ambassadeurs des métiers, RDV réguliers, formation, guide d'accueil), faire le lien avec les chefs d'établissements, les DSDEN, les services, tenir informé les "employeurs" de l'avancée des recrutements (répond à la problématique de non-réponse soulevée à de nombreuses reprises).

- **Appui pour l'organisation des recrutements des personnels et élaboration et animation d'un dispositif de recrutement**

Identifier les contours des missions des acteurs du pôle (savoir analyser les compétences à rechercher par métier, garantir la bonne compréhension des besoins métiers des recruteurs, etc...).

- **Mise en œuvre du processus de recrutement y compris technique**

Le processus doit devenir lisible (garantir la pertinence des profils au regard des recrutements, harmonisation des offres d'emplois et des publications, apporter la plus-value dans l'offre d'emploi (publications qui parlent au plus grand nombre), et dans la phase de recrutement (présélection par exemple, observation des entretiens...).

- **Définition et mise en œuvre d'une politique de *sourcing***

Comment identifier le besoin, comment faire correspondre un profil à un besoin, comment aller chercher un vivier.

- **Constitution et animation du réseau territorial de recrutement**

Autant que de besoin (capteurs internes –mobilisation des CRHP/DDRHT en territoire si besoin ; capteurs externes - Pôle emploi, Agence pour l'emploi des cadres APEC, plateforme régionale de ressources humaines PFRH, Région Auvergne Rhône Alpes ARA, chambres consulaires...).

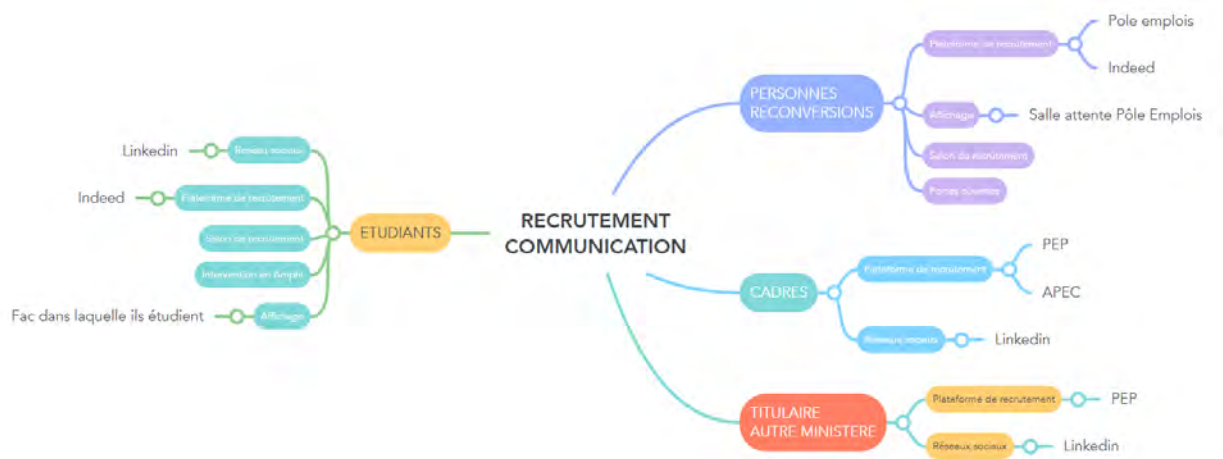
Le pilotage de l'activité de la cellule est réalisé par la DRH.

- **Une stratégie de communication**

Construite en lien avec le pôle communication et inscrite dans le cadre de la feuille de route RH. Elle vient appuyer la préparation de la rentrée.

- **Une stratégie de communication autour du recrutement** a déjà été élaborée. Les cibles suivantes ont été identifiées :
 - étudiants ;
 - personnes en reconversion ;
 - cadres ;
 - titulaires d'autres ministères.

Les critères d'âge, d'acculturation aux médias/réseaux sociaux, niveau d'étude et ambition professionnelle ont été pris en compte afin de privilégier les bons canaux, supports de communication et messages :



Dans le cadre de cette stratégie de communication, **cinq axes ont été identifiés** :

1/ Approcher l'enseignement supérieur (universités, écoles d'ingénieur, écoles de développeurs, liste à identifier) pour présenter l'éducation nationale, ses missions et métiers. Les actions suivantes ont été identifiées

- Organiser une première approche en présentiel pour présenter l'éducation nationale, ses missions et les métiers ;
- Identifier des ambassadeurs qui pourraient expliquer les missions et les métiers.

2/ Développer une campagne de recrutement

- Créer / Trouver un espace qui centralisera toutes les offres d'emplois (site académique / Indeed / PEP / Welcome in the Jungle) ;
- Créer des fiches de postes attrayantes, exhaustive en termes d'information ;
- Faire connaître l'environnement de travail.

3/ Développer une campagne pour les réseaux sociaux

- Faire connaître les postes disponibles au sein de l'académie ;
- Faire connaître l'institution ;
- Faire connaître les métiers de l'EN / possibilité de carrière.

4/ Développer la stratégie de recrutement à lors des évènements

- Développer le process de recrutement en salon ;
- Développer la présence dans les évènements de recrutement de l'académie.

5/ Consolider le partenariat avec Pôle emploi via la convention cadre

- Mailler le territoire avec les correspondants Pôle emploi et renforcer les liens avec les CRHP.

Parallèlement et afin de permettre aux nouveaux contractuels recrutés de prendre leur poste dans de bonnes conditions à la rentrée, et au-delà de la formation proposée par l'EAFC, des immersions pourront être proposées dans les établissements identifiés comme étant de potentiels berceaux pour la rentrée.

3.3.2. Synthèse de l'activité de la cellule de recrutement en 2022-2023

- **De mars à août 2023 : création et installation de la cellule de recrutement**

La cellule de recrutement est créée le 1 mars 2023, coïncidant avec l'arrivée du premier chargé de recrutement. Dans un premier temps, à partir de mars 2023, la cellule de recrutement a été missionnée pour le recrutement des candidats du dispositif IRA Passerelle. La cellule a étudié 80 candidatures pour 8 places. Dans un deuxième temps, à partir de juin 2023, la cellule de recrutement a été mobilisée pour le recrutement des responsables du bureau des entreprises au sein des lycées professionnels de l'académie. Suite au lancement de l'appel à candidatures, 550 candidatures ont été reçues : 150 candidats ont été présélectionnés pour des entretiens. 67 ETP étaient proposés dans l'académie, correspondant à environ 80 établissements. Tous les postes ont été pourvus. Enfin, la cellule de recrutement a été engagée dans l'organisation et la participation à des informations collectives : les salons de l'emploi à Valence (mars 2023) et à Annemasse (août 2023), en partenariat avec Pôle emploi.

- **Bilan des recrutements Choisir le service public**

Du 1er mars 2023 au 31 août 2023, 57 offres ont été publiées sur le site Choisir le service public par la cellule de recrutement. Parmi les 57 offres publiées, 20 ont nécessité une seule publication avant recrutement de la part de la cellule de recrutement.

3.3.3. La feuille de route de la cellule de recrutement pour les années à venir

- **Professionaliser la fonction recrutement en l'outillant**

La cellule de recrutement a vocation à se professionnaliser en s'outillant : rédaction d'une procédure générique du recrutement ; élaboration de grilles ; élaboration d'offres d'emploi génériques pour chaque discipline et pour chaque métier administratif ; création d'une boîte à outils du recruteur ; création du kit du nouvel arrivant ; évaluation de la politique de recrutement en mettant en place des indicateurs d'activité ; se doter d'un outil de suivi et de gestion du vivier (CVthèque).

- **Promouvoir la marque employeur**

"Avant le recrutement" : promouvoir les métiers de l'Education nationale et nos offres d'emploi

La cellule de recrutement va s'engager dans le développement de campagnes de recrutement permanentes et spécifiques.

Un premier axe d'action concerne les offres d'emploi qui sont publiées sur le site Choisir le service public et sur le site de l'académie. La cellule de recrutement contribue à valoriser l'image des métiers de l'académie de Grenoble. Pour ce faire, les offres d'emploi doivent être plus attractives : sur la forme : offres d'emploi lisibles et concises, généralisation du format Canva et de la vidéo ; sur le fond : liste des atouts du poste, valeur, sens.

Un deuxième axe de travail concerne les informations collectives. L'objectif est de développer une communication à destination de nouvelles cibles. La cellule de recrutement proposera un rétroplanning des événements auxquels elle souhaite participer : salons de l'emploi, interventions au sein des universités, webinaires... A ce

titre, la cellule de recrutement développera et optimisera les actions de partenariats extérieurs : Pôle emploi, Apec, PFRH, missions locales.

“Pendant le recrutement” : valoriser l’expérience candidat

Afin de valoriser l’expérience candidat au cours du recrutement, la cellule de recrutement s’engage à tenir informé le candidat de l’avancée de sa candidature et de la suite donnée à celle-ci. Par ailleurs, la cellule de recrutement peut orienter les candidats internes à se rapprocher de leur CRHP pour les aider à peaufiner leur projet professionnel. Enfin, il pourrait être envisagé de mettre à disposition des candidats un questionnaire en ligne pour recueillir leur avis sur la procédure de recrutement.

“Après le recrutement” : intégrer et fidéliser les agents

L’accompagnement des candidats nouvellement recrutés est un pan décisif de l’action de la cellule de recrutement. En collaboration avec le pôle modernisation, la cellule de recrutement souhaite travailler à un parcours d’intégration des nouveaux arrivants (check list du nouvel arrivant à destination des chefs de service, livrets d’accueil...). Également, en collaboration avec l’EAFC et les référents formation, la cellule de recrutement doit pouvoir orienter les nouveaux arrivants vers des parcours de formation adaptés à leurs besoins.

4. Parcours professionnel

4.1. Avancement

4.1.1. Premier degré - personnels enseignants

4.1.1.1. Secteur public

Dans le 1er degré public, si l'avancement à la hors classe suit des proportions genrées comparables à la population globale, l'avancement à la classe exceptionnelle enregistre 9 points d'écart en faveur des hommes probablement lié aux fonctions particulières exercées. Par ailleurs, les femmes atteignent la hors classe et la classe exceptionnelle dans la même tranche d'âge que les hommes.

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Liste d'aptitude	6	100,0%	56				6	56
Hors classe	900	87,2%	48,6	132	12,8%	49,7	1 032	48,8
Classe exceptionnelle	414	78,6%	54,1	113	21,4%	54,6	527	54,2
Ensemble	1 320	84,3%	n.d	245	15,7%	n.d	1 565	n.d

Lecture : avancement année 2022-2023 sur l'académie de Grenoble – personnels enseignants secteur public premier degré

Répartition de la population en activité et rémunérée dans chaque département

Département de l'Ardèche

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble avancement	122	80,8%	51,1	29	19,2%	52	151	51,4

Lecture : avancement années 2022-2023 sur le département de l'Ardèche – personnels enseignants secteur public premier degré

Concernant les promotions, l'égalité femme/homme est respectée puisque le taux est de 81% pour les femmes et 19% pour les hommes.

Département de la Drôme

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble avancement	199	83,0%	53	42	17,0%	53	241	53

Lecture : avancement année 2022-2023 sur le département de la Drôme – personnels enseignants secteur public premier degré

Sur les campagnes d'avancement, on note que la part genrée des promus à la hors classe est conforme à la part moyenne des femmes/hommes dans le département.

On observe en revanche, une part plus importante d'hommes promus à la classe exceptionnelle (+9 points), sans doute à mettre en regard avec les fonctions particulières exercées.

Département de l'Isère

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble avancement	523	85,6%	51,1	88	14,4%	52,6	611	51,3

Lecture : avancement année 2022-2023 sur le département de l'Isère – personnels enseignants secteur public premier degré

Sur les campagnes d'avancement, on note que la part genrée des promus à la hors classe est conforme à la part moyenne des femmes/hommes dans le département. On observe en revanche, une part plus importante d'hommes éligibles et promus à la classe exceptionnelle ; sans doute à mettre en regard avec les fonctions particulières exercées.

Département de la Savoie

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble avancement	172	83,5%	48,8	34	16,5%	51,2	206	50,9

Lecture : avancement année 2022-2023 sur le département de la Savoie – personnels enseignants secteur public premier degré

Le nombre d'instituteurs est inférieur à 5 dans le département et ces enseignants ne souhaitent pas accéder au corps des professeurs des écoles, il n'y a donc pas de demande d'inscription sur la liste d'aptitude de professeur des écoles depuis plusieurs années.

Le nombre de promotions à la hors classe augmente légèrement. L'âge moyen de promotion est de 46,2 ans, avec un accès plus rapide pour les femmes.

Le nombre de promotions à la classe exceptionnelle est également en augmentation en 2022. L'âge moyen se situe près de 55 ans.

Département de la Haute Savoie

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble avancement	304	85,4%	49,9	52	14,6%	n.d	356	50,7

Lecture : avancement année 2022-2023 sur le département de la Haute-Savoie – personnels enseignants secteur public premier degré

Concernant les promotions, l'égalité femme/homme est respectée puisque le taux est de 85.4% pour les femmes et 14.6% pour les hommes.

4.1.1.2. Secteur privé sous contrat

Pour ce qui est de l'avancement des personnels, l'augmentation des contingents et les modalités de mise en œuvre de ces dernières années permettent de promouvoir de plus en plus de personnels. A noter que les modalités d'accès à la classe exceptionnelle vont changer pour la rentrée 2024.

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble avancement	110	93,2%	54,7	8	6,8%	55,1	118	54,9

Lecture : avancement année 2022-2023 sur l'académie de Grenoble – personnels enseignants secteur privé premier degré

Répartition de la population en activité et rémunérée dans chaque département

Département de l'Ardèche

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble avancement	<30	<95,0%	53,5	<5	<5,0%	52	26	52,7

Lecture : avancement année 2022-2023 sur le département de l'Ardèche – personnels enseignants secteur privé premier degré

Département de la Drôme

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble avancement	<20	<90,0%	53,8	<5	<10,0%	55	18	54,4

Lecture : avancement année 2022-2023 sur le département de la Drôme – personnels enseignants secteur privé premier degré

Département de l'Isère

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble avancement	<40	<95,0%	53,4	<5	<5,0%	55	38	54,2

Lecture : avancement année 2022-2023 sur le département de l'Isère – personnels enseignants secteur privé premier degré

Département de la Savoie

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble avancement	8	100,0%	55				8	55,0

Lecture : avancement année 2022-2023 sur le département de la Savoie – personnels enseignants secteur privé premier degré

Département de la Haute-Savoie

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble avancement	<30	<90,0%	57,9	<5	<10,0%	58,5	28	58,2

Lecture : avancement année 2022-2023 sur la Haute-Savoie – personnels enseignants secteur privé premier degré

4.1.2. Second degré - personnels enseignants, d'éducation et PSYEN

4.1.2.1. Secteur public

L'âge moyen d'accès aux tableaux d'avancement de corps ou de grade se situe au-dessus de 50 ans pour tous les tableaux ou listes d'aptitude : 51,9 ans pour la liste d'aptitude au corps des agrégés, 50,3 ans pour l'accès à la hors classe, 56,3 ans pour l'accès à la classe exceptionnelle.

L'âge moyen d'accès au tableau se situe à 51,6 ans pour les femmes contre 52,1 ans pour les hommes

Il est à noter que l'égalité professionnelle est recherchée systématiquement dans chaque tableau d'avancement entre les promus et les agents promouvables. Cette égalité professionnelle se confirme au regard des taux d'avancement, tous supérieurs aux taux de représentation des femmes parmi les agents titulaires en activité (61,1%). Pour l'année 2022-2023, les promotions révèlent une ancienneté dans le grade plus faible pour les femmes que pour les hommes.

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Liste d'aptitude	12	63,2%	52,5	7	36,8%	50,9	19	51,9
Hos classe	490	60,6%	50,2	319	39,4%	50,5	809	50,3
Classe exceptionnelle	158	60,1%	55,9	105	39,9%	57	263	56,3
Ensemble	660	60,5%	51,6	431	39,5%	52,1	1 091	51,8

Lecture : avancement année 2022-2023 sur l'académie de Grenoble – personnels enseignants secteur public second degré

4.1.2.2. Secteur privé sous contrat

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Liste d'aptitude	<5	<80,0%	55,3	<5	<20,0%	52	5	54,6
Hos classe	107	68,6%	51	49	31,4%	51,5	156	51,3
Classe exceptionnelle	<40	<70,0%	58	<20	<30,0%	57	59	57,8
Ensemble	151	68,6%	54,75	69	31,4%	53,5	220	54,5

Lecture : avancement année 2022-2023 sur l'académie de Grenoble – personnels enseignants secteur privé second degré

4.1.3. Personnels accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Changement d'échelon à l'ancienneté	2 147	96,2%	48,8	85	3,8%	51,5	2 232	48,9

Source : BO - Requête AESH T2 et HT2 : 30/06/2023

Pour ce qui concerne le parcours professionnel des AESH, ceux-ci changent d'échelon tous les 3 ans. Sur l'ensemble de l'année scolaire, 2 232 AESH sont passés à l'échelon supérieur dont 2 147 femmes et 85 hommes. Le changement d'échelon chez les femmes intervient en moyenne à 48,8 ans pour 51,5 ans chez les hommes.

4.1.4. Personnels administratifs, sociaux, techniques et de santé (ATSS)

(périmètre : promotions prononcées entre le 01/09/22 et le 31/08/23, hors agents affectés dans l'enseignement supérieur)

L'académie est attentive aux perspectives de carrière liées aux promotions et poursuit l'objectif de permettre à *minima* à toutes les agentes et agents de dérouler une carrière articulée en deux ou trois grades, conformément aux dispositions du protocole PPCR. Un focus est mis sur l'équilibre femme-homme et sur les agentes et agents les plus avancés dans la carrière.

En 2022, 271 personnels ATSS ont bénéficié d'un avancement de corps ou de grade. La moyenne d'âge globale des promus est de 52 ans, toutes filières confondues.

La répartition est la suivante :

- 32 par liste d'aptitude (dont 81,3% de femmes et avec une moyenne d'âge globale de 49,5 ans)
- 201 par tableau d'avancement au choix (dont 89,6 % de femmes et avec une moyenne d'âge globale de 53,5 ans.
- 38 par examen professionnel (dont 86,8% de femmes et avec une moyenne d'âge de 47,5 ans).

Force est de constater que l'année 2022-2023 a été marquée par une augmentation significative du taux de promotion dans le corps des SAENES par liste d'aptitude par rapport à 2021 (21 promotions en 2022 contre 9 en 2021). Ce doublement du contingent académique résulte de la mise en œuvre du plan pluriannuel de requalification de la filière administrative commencé en 2021.

Filière / type d'avancement	Corps	Total Nombre	Total Moyenne d'âge au 01/09/2022
Filière administrative		222	51
LIST APTIT	AAE	6	47
	SAENES CN	21	51
Total LIST APTIT		27	50
TAB AVANCE	ADJ P1C	97	54
	ADJ P2C	20	42
	APA	5	50
	SAENES CE	15	55
	SAENES CS	20	53
Total TAB AVANCE		157	53
TAB EX.PRO	APA	<5	41
	SAENES CE	<20	46
	SAENES CS	20	49
Total TAB EX.PRO		38	48
Filière ITRF		<25	54
LIST APTIT	ASI	<5	63
	IGE CN	<5	54
	IGR 2C	<5	41
	TEC RF CN	<5	53
Total LIST APTIT		5	53
TAB AVANCE	ATRF P1C	18	55
Total TAB AVANCE		18	55
Filière MDS		24	55
TAB AVANCE	APSS A	10	54
	INFENES HC	9	57
	MED.EN.1C	<5	53
	MED.EN.HC	<5	56
Total TAB AVANCE		24	55
Filière ouvrière		<5	52
TAB AVANCE	ATEC P1C	<5	52
Total TAB AVANCE		2	52
Total général		271	52

4.1.5. Personnels de direction et d'inspection

L'avancement est travaillé selon une approche multifactorielle et volontariste, sous la conduite de madame la rectrice, pour l'égal accès des femmes aux postes de direction et d'inspection. L'académie poursuit sa dynamique de transparence par l'utilisation de multiples canaux explicatifs. Un webinar spécifique à l'avancement est programmé annuellement. Des échanges ont lieu également avec les organisations représentatives

de personnel. Ainsi, l'académie s'applique à encourager la promotion des femmes dans une stricte équité par rapport à la population éligible.

Avancement 2021-2022			Avancement 2022-2023		
PDIR HC	Promouvables	Promus	PDIR HC	Promouvables	Promus
Femmes	120	13	Femmes	129	17
Hommes	116	14	Hommes	113	13
PDIR ES	Promouvables	Promus	PDIR ES	Promouvables	Promus
Femmes	24	7	Femmes	28	7
Hommes	31	9	Hommes	31	9
IEN HC	Promouvables	Promus	IEN HC	Promouvables	Promus
Femmes	8	<5	Femmes	10	<5
Hommes	8	<5	Hommes	7	<5
IEN ES	Promouvables	Promus	IEN ES	Promouvables	Promus
Femmes	<5		Femmes	<5	
Hommes	8		Hommes	<5	<5
IA IPR HC	Promouvables	Promus	IA IPR HC	Promouvables	Promus
Femmes	<5	<5	Femmes	<5	<5
Hommes	<5	<5	Hommes	5	<5

4.2. Mobilité

4.2.1. Premier degré - personnels enseignants

4.2.1.1. Secteur public

Que l'on soit une femme ou un homme, si l'on se réfère aux seuls chiffres, les aspirations à mobilité semblent identiques.

Les données *infra* correspondent au mouvement intra académique.

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Candidats	4 273	88,8%	34,1	537	11,2%	36,8	4 814	34,4
Mobilité obtenue	2 084	87,7%	34	292	12,3%	36,7	2 376	34,3

Lecture : mobilité année 2022-2023 académie de Grenoble – personnels enseignants secteur public premier degré

Répartition de la population en activité et rémunérée dans chaque département

Pour ce qui a trait à la mobilité, la part genrée de candidats mutés est dans la même épure que le ratio moyen de PE hommes/femmes du département.

Département de l'Ardèche

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Candidats	318	86,6%	40,8	49	13,4%	43,5	367	41
Mobilité obtenue	176	86,3%	41,2	28	13,7%	43,8	204	42,5

Lecture : mobilité année 2022-2023 département de l'Ardèche – personnels enseignants secteur public premier degré

Département de la Drôme

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Candidats	656	87,7%	38	92	12,3%	41	748	39
Mobilité obtenue	347	85,7%	38	58	14,3%	41	405	38

Lecture : mobilité année 2022-2023 département de la Drôme – personnels enseignants secteur public premier degré

Département de l'Isère

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Candidats	1 675	89,8%	39,4	191	10,2%	41,1	1 866	40,2
Mobilité obtenue	721	88,5%	38,8	94	11,5%	40,7	815	39,7

Lecture : mobilité année 2022-2023 département de l'Isère – personnels enseignants secteur public premier degré

Département de la Savoie

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Candidats	492	89,5%	n.d	58	10,5%	n.d	550	n.d
Mobilité obtenue	236	87,4%	n.d	34	12,6%	n.d	270	n.d

Lecture : mobilité année 2022-2023 département de la Savoie – personnels enseignants secteur public premier degré

Département de la Haute-Savoie

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Candidats	1 132	88,5%	37	147	11,5%	41	1 279	39
Mobilité obtenue	604	88,6%	37	78	11,4%	42	682	39,5

Lecture : mobilité année 2022-2023 département de la Haute-Savoie – personnels enseignants secteur public premier degré

4.2.1.2. Secteur privé sous contrat

Concernant le mouvement des personnels, le CAEC a mis en place une CIDE - Commission Interdiocésaine de l'Emploi - afin de fluidifier la mobilité entre les départements de l'académie. Ainsi, les personnels des 5 départements de l'académie sont considérés appartenir à un unique corps diocésain. De ce fait, un personnel d'un département donné bénéficie de la même priorité au regard des accords pour l'emploi (par exemple B3), qu'il souhaite muter dans son département ou pour un autre département de l'académie. Même si cela peut s'apparenter à un mouvement « académique » du point de vue des instances diocésaines, il n'en reste pas moins que la gestion et le mouvement des maîtres du premier degré demeurent départementaux au sens de l'administration.

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Candidats	303	94,4%	n.d	18	5,6%	n.d	321	n.d
Mobilité obtenue	201	93,9%	n.d	13	6,1%	n.d	214	n.d

Lecture : mobilité année 2022-2023 académie de Grenoble – personnels enseignants secteur privé premier degré

Répartition de la population en activité et rémunérée dans chaque département

Département de l'Ardèche

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Candidats	<60	<95,0%	n.d	<5	<5,0%	n.d	60	n.d
Mobilité obtenue	<45	<95,0%	n.d	<5	<5,0%	n.d	45	n.d

Lecture : mobilité année 2022-2023 département de l'Ardèche – personnels enseignants secteur privé premier degré

Département de la Drôme

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Candidats	<50	<95,0%	n.d	<5	<5,0%	n.d	52	n.d
Mobilité obtenue	<20	<95,0%	n.d	<5	<5,0%	n.d	21	n.d

Lecture : mobilité année 2022-2023 département de la Drôme – personnels enseignants secteur privé premier degré

Département de l'Isère

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Candidats	95	95,0%	n.d	5	5,0%	n.d	100	n.d
Mobilité obtenue	<65	<95,0%	n.d	<5	<5,0%	n.d	67	n.d

Lecture : mobilité année 2022-2023 département de l'Isère – personnels enseignants secteur privé premier degré

Département de la Savoie

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Candidats	<40	<90,0%	n.d	<5	<10,0%	n.d	41	n.d
Mobilité obtenue	<25	<85,0%	n.d	<5	<15,0%	n.d	27	n.d

Lecture : mobilité année 2022-2023 département de la Savoie – personnels enseignants secteur privé premier degré

Département de la Haute-Savoie

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Candidats	<65	<95,0%	n.d	<5	<5,0%	n.d	68	n.d
Mobilité obtenue	<55	<96,0%	n.d	<5	<4,0%	n.d	54	n.d

Lecture : mobilité année 2022-2023 département de la Haute-Savoie – personnels enseignants secteur privé premier degré

4.2.2. Second degré - personnels enseignants, d'éducation et PSYEN

4.2.2.1. Secteur public

Le taux de mobilité pour l'ensemble des 2 865 participants au mouvement national à gestion déconcentrée 2022 est de 46,9%. Il se situe à 47,9% chez les femmes 46,3% chez les hommes. L'âge moyen se situe à 41,5 ans pour les femmes contre 39,8 ans pour les hommes.

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Candidats	1 028	35,9%	41,8	1 837	64,1%	40,8	2 865	41,1
Mobilité obtenue	493	36,7%	41,5	852	63,3%	39,8	1 345	40,4

Lecture : mobilité année 2022-2023 sur l'académie de Grenoble – personnels enseignants secteur public second degré

4.2.2.2. Secteur privé sous contrat

La mobilité a concerné 531 personnels et 346 ont obtenu une modification de service. Il convient, en effet, de préciser que la participation au mouvement de l'emploi permet certes aux enseignants d'obtenir une mobilité géographique ou de changer d'établissement mais avant tout de modifier leur service, dès lors que la quotité est supérieure à 6h.

Ces participations et les services obtenus ne donnent pas toujours lieu à une mobilité géographique.

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Candidats	352	66,0%	41,2	179	34,0%	42,4	531	41,6
Mobilité obtenue	231	67,0%	40,5	115	33,0%	39,9	346	40,5

Lecture : mobilité année 2022-2023 sur l'académie de Grenoble – personnels enseignants secteur privé second degré

4.2.3. Personnels accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)

Les recrutements des AESH sont réalisés sous la responsabilité des DSDEN. Certaines travaillent de façon rapprochée avec les PIAL ou ont délégué cette mission aux PIAL, donc au plus près du terrain. Les AESH exercent sur leur bassin de vie pour la plupart. Il n'y a pas d'opération de mobilité pour cette population.

4.2.4. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)

Mouvement inter-académique

En 2022, 15 personnels ATSS sont entrés dans l'académie par la voie du mouvement inter-académique (dont 9 sur leur 1er vœu) et 13 en sont sortis. Le solde d'entrées et de sorties est légèrement positif.

Mouvement intra-académique (source "bilan mobilité")

En 2022, 309 personnels ATSS se sont portés candidats au mouvement intra-académique, dont 89,3% de femmes pour une moyenne d'âge de 48 ans.

Filière/corps	Somme de Candidates femmes	Age moyen candidates femmes	Somme de Candidats hommes	Moyenne de Age moyen candidats hommes	Total nb de candidats par corps
Filière administrative	195	48	26	46	221
AAE	29	49	15	49	44
ADJANES	89	48	5	42	94
SAENES	77	46	6	47	83
Filière ITRF	<10	51	<5	51	7
ATRF	<10	51	<5	51	7
Filière MDS	<80	45	<10	47	81
ASSAE	7	43			7
INF	<70	47	<10	47	74
Total général	276	48	33	48	309
Chiffres par rapport à l'effectif total	89,3%	48	10,7%	48	

Taux global de satisfaction des demandes de mobilité intra-académiques 2022 des personnels ATSS :

Filière/Corps	Total candidats	Nombre total de mutés	Age moyen des mutés	% de mutés par rapport au nb de candidats
Filière ADM	221	108	47	48,9%
ADJANES	94	39	46	41,5%
SAENES	83	48	46	57,8%
AAE	44	21	50	47,7%
Filière MDS	81	<50	46	<55,0%
INF	74	36	47	48,7%
ASSAE	7	<10	43	<90,0%
Filière ITRF	7	<5	51	<45,0%
ATRF	7	<5	51	<45,0%
Totaux	309	153	48	49,5%

Les chiffres de la mobilité des attachés doivent être analysés au regard du nombre significatif de mobilités effectives réalisées au fil de l'eau via le site "Place de l'Emploi Public" (PEP), désormais intitulé "Choisir le service public" (CSP).

Demandes de recours suite à la publication des résultats :

- ADJANES : 1
- Infirmiers : 3
- Attachés : 2
- SAENES : 7

Ces demandes de recours n'ont pas reçu de suites favorables.

4.2.5. Personnels de direction et d'inspection

L'un des axes forts de travail de la division de l'encadrement, dans le respect des lignes directrices de gestion ministérielles, est l'égal accès des femmes aux postes de direction au sein des établissements. Une politique multifactorielle et volontariste est mise en place sous la conduite de madame la rectrice. Ainsi si 56,3% des personnels de direction en poste à la rentrée 2022 sont des femmes, elles ne sont que 44,3% à être cheffe d'établissement².

Ces chiffres sont corroborés par une analyse des mouvements des personnels de direction 2021 et 2022.

	Principaux devenant proviseurs		Adjoints devenant chefs		Nomination en 4ème ou 4ème catégorie exceptionnelle	
	Nb	Dont % de femmes	Nb	Dont % de femmes	Nb	Dont % de femmes
Mouvement 2021	11	27,27%	32	53,13%	20	35,00%
Mouvement 2022	16	43,75%	27	55,56%	23	43,48%

Nombre de candidatures satisfaites Mobilité 22 : 126

Nombre de candidatures satisfaites Mobilité 21 : 148

L'académie propose depuis 2020 un accompagnement dans leur mobilité aux personnels, sous la forme de webinaires et d'entretiens individuels. Le webinaire, d'une heure environ, permet de présenter les grandes phases du mouvement et le travail académique. Il permet également de répondre à toute question d'ordre général avant de basculer dans l'individuel si la situation est nécessaire (une vingtaine d'entretiens chaque année et de conseils, notamment pour toutes les situations devant se traiter hors de l'académie). Ces entretiens viennent en complément des entretiens obligatoires menés par les IA-DASEN dans chaque département.

4.3. Reconversion formation

4.3.1. Premier degré - personnels enseignants

4.3.1.1. Secteur public

Un peu moins des 2/3 des demandes de congé formation et demandes de compte personnel de formation sont accordées dans le 1er degré public.

Pour le premier degré, la reconversion correspond aux périodes de préparation au reclassement (PPR).

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
PACD/PALD	<45	<93,0%	46,2	<5	<7,0%	38,5	46	45,6
Reconversion	<10	<87,0%	53	<5	<13,0%	50	8	52,6
Congé formation demandé	82	89,1%	47,5	10	10,9%	45,7	92	47,3
Congé formation obtenu	51	87,9%	46,8	7	12,1%	47	58	46,9
Demande de mobilisation CPF	75	86,2%	44,4	12	13,8%	45,9	87	44,6
CPF mobilisé	48	85,7%	46,5	8	14,3%	46,7	56	46,6

Lecture : reconversion formation année 2022-2023 sur l'académie de Grenoble – personnels enseignants secteur public premier degré

Répartition de la population en activité et rémunérée dans chaque département

Département de l'Ardèche

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
PACD/PALD	6	100,0%	45				6	45
Reconversion								
Congé formation demandé	14	100,0%	48				14	48
Congé formation obtenu	5	100,0%	49				5	49
Demande de mobilisation CPF	<10	<90,0%	48	<5	<10,0%	59	10	49
CPF mobilisé	<10	<90,0%	48	<5	<10,0%	59	10	49

Lecture : reconversion formation année 2022-2023 département de l'Ardèche – personnels enseignants secteur public premier degré

Au niveau de la formation, le nombre de demandes de congé de formation est important. Au regard des formations demandées, seules 5 ont pu être accordées. En revanche, la mobilisation du compte personnel de formation a été systématiquement accordée en termes d'heures mobilisées.

Département de la Drôme

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
PACD/PALD	<10	<85,0%	40,4	<5	<15,0%	36	6	39,6
Reconversion	<5	<75,0%	52	<5	<25,0%	50	<5	51,5
Congé formation demandé	<15	<80,0%	53	<5	<20,0%	47	17	51,9
Congé formation obtenu	<10	<75,0%	55	<5	<25,0%	49	8	53,6
Demande de mobilisation CPF	7	100,0%	47,4				7	47,4
CPF mobilisé	<5	100,0%	48				<5	48

Lecture : reconversion formation année 2022-2023 département de la Drôme – personnels enseignants secteur public premier degré

S'agissant des reconversions/formations, ces dispositifs sont adaptés à la situation des personnels. Aucune évolution statistique particulière n'est constatée. Ces dispositifs traitent de situations particulières au cas par cas, conformément aux moyens alloués. Sur les PACD, si l'on observe 83% de femmes, cette donnée ne peut traduire de réalité particulière dans la mesure où elle prend appui sur un faible nombre de bénéficiaires (6) et que les situations peuvent varier en fonction des besoins d'une année sur l'autre.

Département de l'Isère

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
PACD/PALD	<15	<91,0%	48,1	<5	<9,0%	41	15	47,6
Reconversion	<5	100,0%	54				<5	54
Congé formation demandé	<30	<90,0%	46,3	<5	<10,0%	40,3	31	46
Congé formation obtenu	<25	<95,0%	47	<5	<5,0%	42,7	25	46,8
Demande de mobilisation CPF	27	81,8%	45,3	6	18,2%	45,2	33	45,3
CPF mobilisé	20	80,0%	47,2	5	20,0%	45,3	25	46,9

Lecture : reconversion formation année 2022-2023 sur département de l'Isère – personnels enseignants secteur public premier degré

S'agissant des reconversions/formations, ces dispositifs sont adaptés à la situation des personnels. On n'observe pas d'évolution statistique particulière. Ces dispositifs traitent de situations particulières au cas par cas, conformément aux moyens alloués.

Sur les PACD, si l'on observe 91% de femmes, cette donnée ne peut traduire de réalité particulière dans la mesure où elle prend appui sur un faible nombre de bénéficiaires (12) et que les situations peuvent varier en fonction des besoins d'une année sur l'autre.

Département de la Savoie

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
PACD/PALD	<10	<85,0%	51,5	<5	<15,0%	62	7	52,7
Reconversion	<5	100,0%	53				<5	53
Congé formation demandé	9	100,0%	48				9	48
Congé formation obtenu	6	100,0%	42,6				6	42,6
Demande de mobilisation CPF	12	100,0%	38,8				12	38,8
CPF mobilisé	<5	100,0%	45				<5	45

Lecture : reconversion formation année 2022-2023 département de la Savoie – personnels enseignants secteur public premier degré

Le nombre de postes de PACD reste stable avec 5 postes pour le département. Beaucoup de demandes sont refusées par manque de poste.

Les congés de formation restent stables avec environ 60 mois accordés au département chaque année. En 2022, près de 67% des demandes ont pu être accordées.

Concernant la mobilisation du compte personnel de formation, un tiers des demandes a été accepté.

Département de la Haute-Savoie

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
PACD/PALD	12	100,0%	54				12	54
Reconversion								
Congé formation demandé	16	76,2%	44	5	23,8%	47	21	45
Congé formation obtenu	<15	<70,0%	43	<5	<30,0%	47	14	44
Demande de mobilisation CPF	20	80,0%	44	5	20,0%	44	25	44
CPF mobilisé	<15	<85,0%	45	<5	<15,0%	44	16	45

Lecture : reconversion formation année 2022-2023 département de la Haute Savoie – personnels enseignants secteur public premier degré

S'agissant des reconversions/formations, ces dispositifs sont adaptés à la situation des personnels. Ils traitent de situations particulières au cas par cas, conformément aux moyens alloués.

4.3.1.2. Secteur privé sous contrat

Au niveau de la formation, l'ensemble des demandes de congé formation et de mobilisation du compte personnel de formation a pu être satisfait.

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
PACD/PALD								
Reconversion								
Congé formation demandé	<5	100,0%	43,5				<5	43,5
Congé formation obtenu	<5	100,0%	43,5				<5	43,5
Demande de mobilisation CPF	5	100,0%	42,4				5	42,4
CPF mobilisé	5	100,0%	42,4				5	42,4

Lecture : reconversion formation année 2022-2023 sur l'académie de Grenoble – personnels enseignants secteur privé premier degré

Répartition de la population en activité et rémunérée dans chaque département

Département de l'Ardèche

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
PACD/PALD								
Reconversion								
Congé formation demandé								
Congé formation obtenu								
Demande de mobilisation CPF	<5	100,0%	51				<5	51
CPF mobilisé	<5	100,0%	51				<5	51

Lecture : reconversion formation année 2022-2023 sur le département de l'Ardèche – personnels enseignants secteur privé premier degré

Département de la Drôme

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
PACD/PALD								
Reconversion								
Congé formation demandé	<5	100,0%	32				<5	32
Congé formation obtenu	<5	100,0%	32				<5	32
Demande de mobilisation CPF								
CPF mobilisé								

Lecture : reconversion formation année 2022-2023 sur le département de la Drôme – personnels enseignants secteur privé premier degré

Département de l'Isère

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
PACD/PALD								
Reconversion								
Congé formation demandé	<5	100,0%	46,5				<5	46,5
Congé formation obtenu	<5	100,0%	46,5				<5	46,5
Demande de mobilisation CPF	<5	100,0%	33				<5	33
CPF mobilisé	<5	100,0%	33				<5	33

Lecture : reconversion formation année 2022-2023 sur le département de l'Isère – personnels enseignants secteur privé premier degré

Département de la Savoie

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
PACD/PALD								
Reconversion								
Congé formation demandé								
Congé formation obtenu								
Demande de mobilisation CPF	<5	100,0%	41				<5	41
CPF mobilisé	<5	100,0%	41				<5	41

Lecture : reconversion formation année 2022-2023 sur le département de la Savoie – personnels enseignants secteur privé premier degré

Département de la Haute-Savoie

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
PACD/PALD								
Reconversion								
Congé formation demandé	<5	100,0%	49				<5	49
Congé formation obtenu	<5	100,0%	49				<5	49
Demande de mobilisation CPF	<5	100,0%	54				<5	54
CPF mobilisé	<5	100,0%	54				<5	54

Lecture : reconversion formation année 2022-2023 sur le département de la Haute-Savoie – personnels enseignants secteur privé premier degré

4.3.2. Second degré - personnels enseignants, d'éducation et PSYEN

4.3.2.1. Secteur public

68 agents ont pu bénéficier d'un PACD avec un âge moyen de 50,4 ans et 86 agents ont bénéficié d'un congé formation avec un âge moyen de 45 ans. Il est à noter que le taux de satisfaction des congés de formation est de 17% mais varie selon le corps des personnels : les demandes sont attribuées au prorata de la masse salariale de chacun des corps, puis par tranche d'âge moins de 40 ans, 40-50 ans, plus de 50 ans.

Les demandes de mobilisation de compte personnel de formation (CPF) doivent s'inscrire dans une démarche d'évolution professionnelle, c'est-à-dire une mobilité professionnelle, une recherche de promotion, avancement ou accès à de nouvelles responsabilités, une reconversion professionnelle ou encore s'inscrire dans le cadre de la prévention d'une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions.

Parmi les 178 demandes de mobilisation traitées (soit 33% d'augmentation par rapport à l'année précédente), 69% ont obtenu un accord pour les enseignants dont 72% de femmes.

Chez les enseignants du second degré l'essentiel des demandes porte sur des formations diplômantes permettant l'acquisition de qualifications supplémentaires, souvent transposables dans leurs fonctions en vue d'une évolution et des formations diverses à visée d'une éventuelle reconversion.

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
PACD/PALD	45	66,2%	49,9	23	33,8%	51,4	68	50,4
Reconversion	13	68,4%	45,9	6	31,6%	44	19	45,3
Congé formation demandé	368	72,7%	42	138	27,3%	42,4	506	42,1
Congé formation obtenu	53	61,6%	43,9	33	38,4%	46,7	86	45
Demande de mobilisation CPF	105	71,9%	48	41	28,1%	46	146	47
CPF mobilisé	70	69,3%	47	31	30,7%	44	101	46

Lecture : reconversion formation année 2022-2023 sur l'académie de Grenoble – personnels enseignants secteur public second degré

4.3.2.2. Secteur privé sous contrat

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
PACD/PALD								
Reconversion								
Congé formation demandé	<20	<90,0%	44,6	<5	<10,0%	35,6	20	43,9
Congé formation obtenu	<20	<90,0%	43,2	<5	<10,0%	35,6	19	42,6
Demande de mobilisation CPF	21	72,0%	49,6	8	28,0%	38,4	29	46,8
CPF mobilisé	17	71,0%	49,6	7	29,0%	40,1	24	46,5

Lecture : reconversion formation année 2022-2023 sur l'académie de Grenoble – personnels enseignants secteur privé second degré

4.3.3. Personnels accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)

Les AESH bénéficient d'actions de formations professionnelles, initiales ou sous le format d'initiatives territoriales.

Les actions de formation initiale permettent d'accompagner la prise de fonction des AESH. Elles incluent une formation obligatoire de 60h, organisée en département par les DSDEN.

Sur les 7 demandes de congé de formation professionnelle demandées en 2022-2023, 4 ont été accordées et représentent 100% de femmes.

Parmi les 178 demandes d'utilisation de leur compte personnel de formation CPF sur l'année scolaire 2022-2023, 11 émanent de personnels AESH, dont 9 ont reçu un avis favorable (dont l'unique demande du personnel masculin), soit 81% des demandes pour cette population.

Chez les AESH une grande part des formations demandées sont en rapport avec les pratiques pédagogiques en vue d'une évolution, avec le plus souvent la recherche de l'acquisition de diplômes.

4.3.4. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)

Le nombre de demandes de congés formation est très faible : 8 au total pour l'année scolaire 22-23. Toutes les demandes ont été acceptées ; la population concernée a une moyenne d'âge de 44,4 ans, une ancienneté générale de service de 17,6 ans et la durée moyenne de la formation demandée est de 6,7 mois.

Les demandes concernent à 87,5% des femmes et la répartition entre les 3 filières est la suivante : 12,5% d'ITRF, 25% de personnels MDS et 62,5% d'administratifs.

A noter que les formations demandées sont à 75% en lien avec la filière dans laquelle les agents exercent : il s'agit soit de préparations à des concours (80% des formations suivies par les personnels administratifs) ; soit de formations permettant d'acquérir ou d'approfondir des connaissances (100% des formations demandées par les personnels MDS).

Enfin, il est observé que sur les 8 formations accordées, 3 d'entre elles ont fait l'objet d'une annulation du fait des agents qui y ont renoncé pour cause de mutation obtenue, et une qui n'a pas pu se tenir, la formation ayant été annulée par l'organisateur.

Parmi les 178 demandes de mobilisation d'un compte personnel de formation CPF, 21 émanent d'un personnel ATSS (dont 1 d'un personnel masculin). 57% de cette population a reçu un avis favorable (soit 12 demandes dont celle du personnel masculin). Chez les personnels administratifs les demandes sont très variées et partagées entre recherche d'évolution et éventuelle reconversion.

4.3.5. Personnels de direction et d'inspection

L'académie est attentive à la place des intérimaires de personnel de direction et d'inspection. Que cela soit pour cause de poste vacant ou dans le cadre d'un remplacement suite à congé maladie, les faisant-fonction occupent une place importante au sein de notre académie.

Département	2021-2022			2022-2023		
	FF PER DIR	FF INS	TOTAL	FF PER DIR	FF INS	TOTAL
7	<15	<5	11	5		5
26	<10	<5	10	9		9
38	35	12*	47	29	11*	40
73	8	5	13	<15	<5	14
74	<20	<5	17	<20	<5	17
TOTAL	77	21	98	69	16	85

*Dont les inspecteurs du second degré

L'académie veille à accompagner ces personnels par de la formation et à leur faire bénéficier de personnels dédiés afin de les conseiller et les aider. L'académie les accompagne, également, dans la préparation des concours s'ils le souhaitent. Pour ceux qui ne sont pas intéressés, l'objectif est à terme de constituer un vivier de faisant fonctions spécialisées. L'académie est également attentive à ce qu'il n'y ait pas de perte au niveau de leur rémunération.

4.4. Développement de l'accompagnement personnalisé des agents : la gestion des ressources humaines de proximité

A travers la circulaire du 17 juillet 2019, le ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports engage les académies à déployer une gestion des ressources humaines de proximité dans le contexte d'une évolution profonde de l'action publique tournée vers l'accompagnement de ses agentes et agents. Quatre leviers sont alors rendus prioritaires : la reconnaissance, la coopération, l'ouverture et la protection ainsi que les valeurs de la République.

Les enjeux majeurs de la politique des ressources humaines deviennent ainsi l'accompagnement personnalisé des personnels et de leur projet professionnel, le renforcement de l'esprit d'équipe, la réussite des transitions professionnelles et des mobilités.

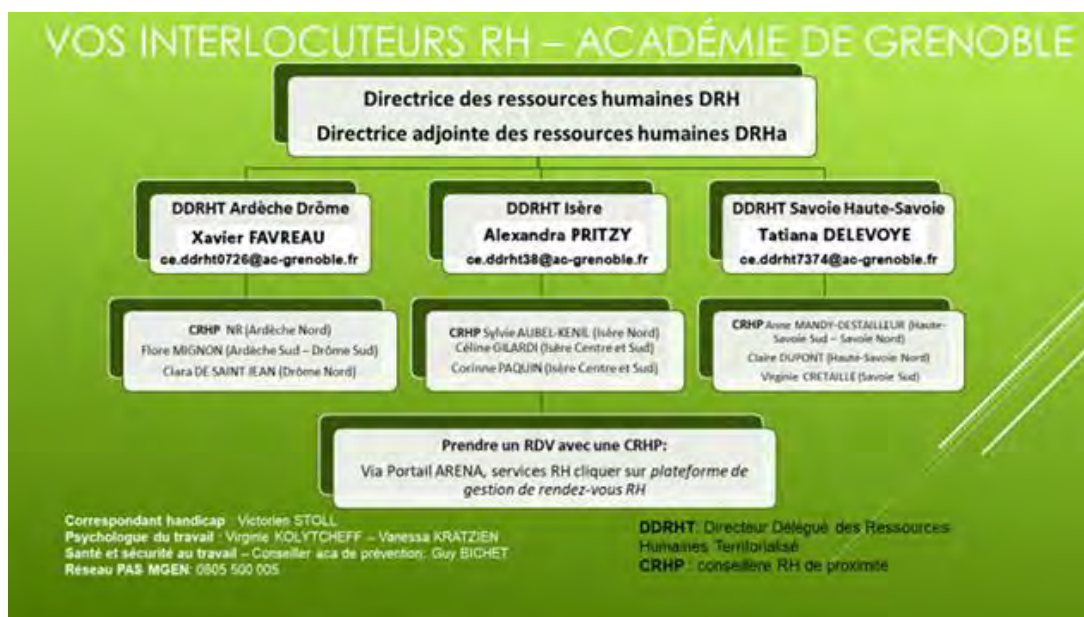
Une feuille de route RH académique est rédigée et présentée en instance en mai 2021. Véritable boussole de la politique de gestion des ressources humaines de proximité, elle incarne une philosophie de pensée dans l'acte « décider » et « faire » et vise à améliorer la qualité et les conditions de vie au travail, la marque employeur, au service de la réussite de tous les élèves.

Une professionnalisation des acteurs de la RH de proximité est perçue comme nécessaire pour mettre en œuvre une politique d'accompagnement personnalisé renforcé des personnels.

4.4.1. Les acteurs RH de proximité

Dans le cadre du plan d'action porté par la feuille de route RH de l'académie de Grenoble, 3 Directeurs Délégués aux RH Territorialisés (DDRHT) pilotent 9 conseillères RH de proximité (CRHP-p) aujourd'hui en place (ou en cours de recrutement) sur l'ensemble de l'académie pour apporter des réponses concrètes aux agentes et agents concernant leur parcours professionnel, les processus de mobilité, la reconversion, la formation...

Les CRH-p et les DDRHT favorisent les synergies entre les différents acteurs (chefs d'établissement, inspecteurs, chefs de service...) et services RH (division des personnels, école académique de la formation continue, conseillers techniques sociaux, de santé, notamment les médecins de prévention, assistantes sociales, conseillères RH de proximité, correspondant handicap, référent égalité professionnelle, conseillers de prévention santé sécurité au travail, psychologue du travail, etc.) de manière à permettre une réponse réactive à la diversité des demandes, à l'appui des missions et expertises de tous les acteurs RH.



4.4.1.1. Les directrices et directeurs délégués aux ressources humaines territorialisés DDRHT
 Sous l'autorité hiérarchique de la DRH et de son adjointe, les DDRHT sont répartis sur trois territoires :

- l'Ardèche et la Drôme
- l'Isère
- la Savoie et la Haute Savoie

Missions principales des DDRHT :

- sont le relais de la DRH sur leur territoire d'intervention (prévention et résolution de situations conflictuelles, mise en œuvre harmonisée d'opérations de gestion collective (CFP, CPF, reconversions, mobilité, campagnes de recrutement, cellules de rentrée...) accompagnement individualisé des agents, dialogue social, déploiement du schéma directeur de la formation...)
- apportent conseils et appuis RH aux cadres de proximité (Chefs d'établissement – Adjointes gestionnaires– Chefs de division ou de service– Chefs de bureau- Inspecteurs) de leur périmètre géographique, en lien avec la DRH adjointe, et la ou le SG de DSDEN ;
- sont capables de réaliser une médiation ou de proposer une réponse adaptée à la situation de conflit interpersonnel ;
- participent au développement de la formation d'initiative territoriale (captation du besoin, et participation à l'écriture du cahier des charges)
- encadrent les Conseillers RH de proximité CRH-p de leur département dont elles ou ils sont les supérieurs hiérarchiques et fonctionnels ;
- promeuvent dans leur action quotidienne la feuille de route RH académique, les valeurs de la République, et notamment la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité professionnelle.

4.4.1.2. Les conseillers RH de proximité CRH-p

Composante essentielle de la transformation qualitative de la gestion des ressources humaines, le conseil de proximité a pour ambition que chaque agent dispose d'une information, d'un accompagnement personnalisé et confidentiel, sur son parcours de carrière ou la gestion d'une situation professionnelle délicate.

Les conseillères RH de proximité n'exercent pas de compétences en matière de gestion administrative (avancement, promotions, etc...) ni en matière d'intervention sociale. Elles sont réparties sur 3 territoires : Ardèche/Drôme- Isère – Savoie/Haute Savoie. Sous l'autorité fonctionnelle de leur directeur délégué aux ressources humaines territorialisées (DDRHT), elles constituent l'un des « points d'entrée » de l'accompagnement RH.

Profil des conseillères RH de proximité : 100% féminin

- 1 AAE
- 0,8 CDI psychologue du travail
- 1 PE titulaire
- 2 PsyEN titulaires
- 3,8 enseignantes 2nd degré certifiées (Eco gestion, Maths, EPS)

**Nombre d'ETP CRH-p au total
= 7,6 ETP**

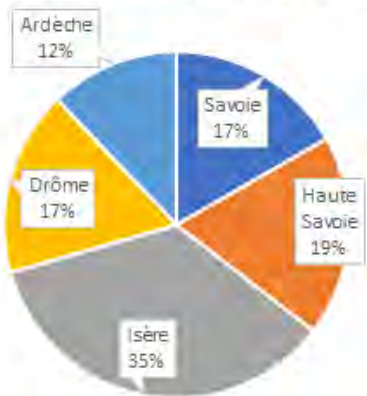
4.4.2. L'activité des conseillers RH de proximité

L'année 2022-2023 a été marquée par une nouvelle hausse du nombre des sollicitations du réseau dans un contexte multifactoriel (climat post-crise, évolution du rapport au travail, populations fragilisées, interrogation de l'engagement professionnel etc...).

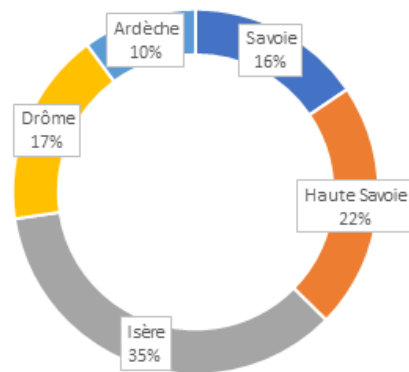
3 380 agents ont sollicité l'appui d'une CRH-p sur l'année 2022-2023 et 2 106 agents ont bénéficié d'un suivi RH de proximité.

Repère : 3 051 agents avaient sollicité l'appui d'un CRHP sur l'année 2021/2022, soit une progression observée de +10%.

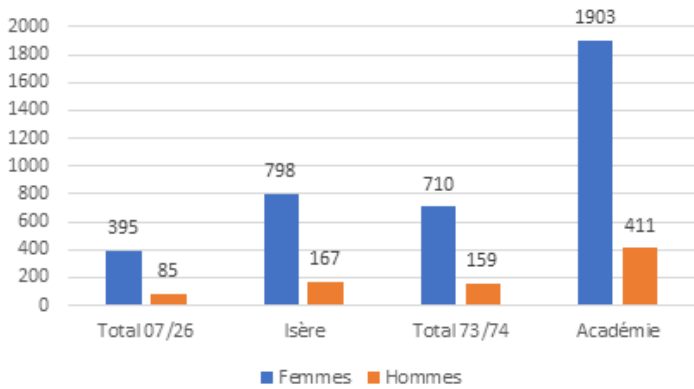
Répartition des 3380 sollicitations par département



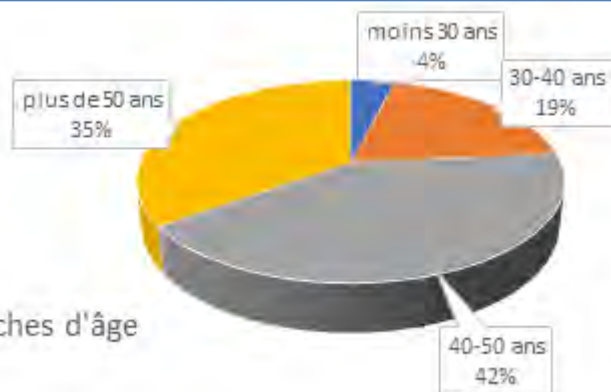
Répartition des 2106 agents suivis par département dont 82% de femmes et 18% d'hommes

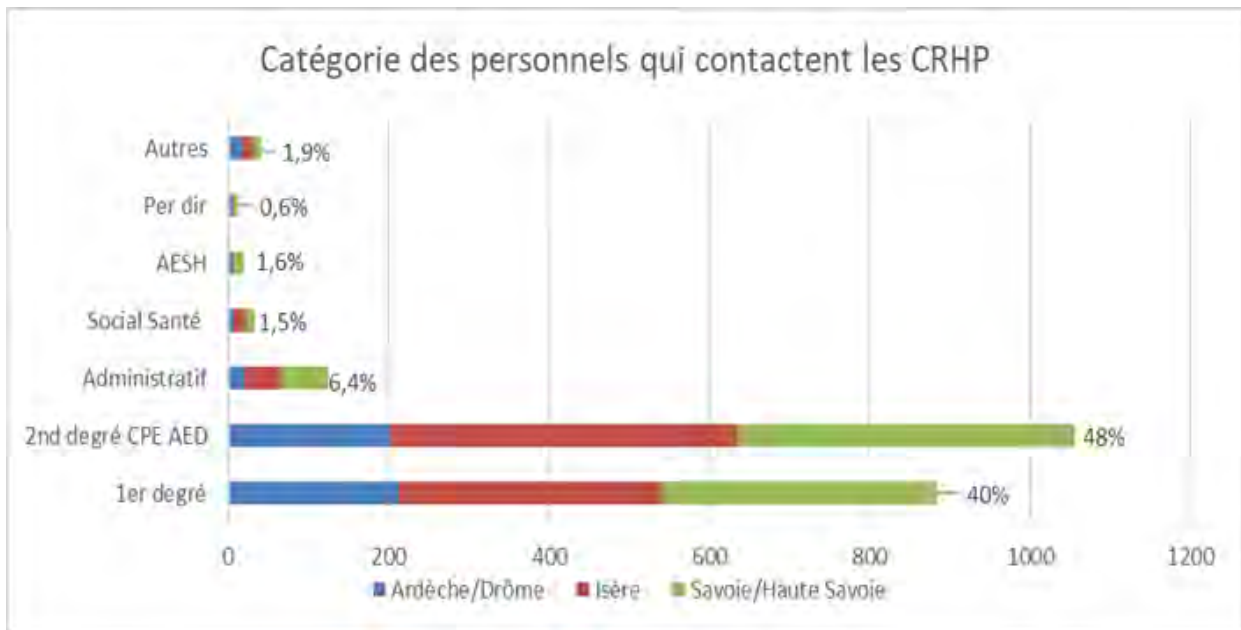


Nombre genré des personnels reçus



Tranches d'âge





4.4.2.1. Le profil majoritaire des personnes qui sollicitent le plus un CRHP

- une femme
- de 40 à 50 ans
- personnel du 2nd degré
- en activité



Les demandes majoritaires : accompagner un projet professionnel

Les réponses les plus fréquemment proposées : de l'information et du conseil

* Les interlocuteurs repérés en interne à l'EN sont les médecins du travail, les divisions du personnel, l'E AFC, le réseau PAS MGEN, les assistantes sociales et psychologues des personnels, le bureau des affaires médicales et des pensions.

4.4.2.2. Perspectives 2023-2024

Une dotation supplémentaire de 2,1 ETP sur des missions de CRH-p est octroyée pour 2023-2024 et répartie dans 3 départements (+0,3 ETP en Drôme, +1 ETP en Isère et +0,8 ETP en Haute Savoie). Le bac de gestion des CRH-p est ainsi allégé (moyenne à 6 042 individus) avec une couverture plus généreuse sur les deux Savoie et l'Isère, territoires particulièrement impactés par les difficultés de recrutement. La Drôme de par son attractivité géographique, mérite une vigilance, les sollicitations sur ce département connaissent une progression remarquable.

4.4.3. Focus sur les périodes préparatoires au reclassement PPR

Lorsque l'état de santé d'un personnel (sans lui interdire d'exercer toute activité) ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son corps, l'administration, après avis du comité médical, propose à l'intéressé une Période de Préparation au Reclassement (PPR). La PPR a pour objet de préparer son bénéficiaire à l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé. Elle vise à accompagner la transition professionnelle de l'agent vers le reclassement. Cette période peut comporter des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes.

Depuis 2022-2023, les CRH-p sont chargées du suivi des agents en PPR : écoute active, accompagnement sur le lieu de travail, écriture de la convention, évaluation intermédiaire et finale avant commission de reclassement.

Bilan PPR			
Reclassements	AAE	SAENES	ADJAENES
2021-2022	<5	7	15
2022-2023	<5	<5	5
Renouvellement(arrêts)			
2021-2022	<5		
2022-2023	<5		
Renoncements à reclassement			
2021-2022	6		
2022-2023	9		

4.4.4. Focus sur les parcours adaptés PACD / PALD

Les CRH-p sont chargées du suivi des agentes et agents en PACD et PALD.

L'affectation sur poste adapté est une mesure d'accompagnement destinée aux personnels enseignants titulaires des 1er et 2nd degré, d'éducation et d'orientation confrontés à des difficultés de santé.

L'entrée dans ce dispositif se décide sur critères prioritairement médicaux liés à des difficultés à exercer les fonctions du corps d'origine, suite à une altération grave de l'état

de santé de l'agent, à tel point qu'il ne peut plus continuer à exercer normalement ses fonctions.

L'objectif de ce dispositif est double :

- maintenir en activité les personnels temporairement fragilisés en raison d'un problème de santé.
- accompagner autant que possible des personnels dont l'état de santé est plus fragile dans une démarche progressive de retour à l'emploi ou de reconversion professionnelle.

La durée en poste adapté varie selon l'état de santé de l'intéressé et peut être plus ou moins longue :

- le Poste Adapté de Courte Durée (PACD) est attribué pour un an renouvelable 2 fois dans la limite maximale de 3 ans.
- le Poste Adapté de Longue Durée (PALD) est attribué pour 4 ans, éventuellement renouvelable.

Bilan académique PACD -PALD

Nombre de postes adaptés occupés pendant l'année scolaire 2022-2023

PACD : 49 attribués

PALD : 25 attribués

Nombre de postes adaptés pour la rentrée 2023

PACD : 49 ETP

PALD : 2 ETP + 23 affectés au CNED

Sorties du dispositif en 2023

PACD : 13 sorties

PALD : 1 sortie

Les demandes pour la rentrée 2023 :

PACD							
	Hommes	Age moyen H	Femmes	Age moyen F	Nbre de demandes	Demandes accordées	Demandes refusées
1 ^{ère} demande	<5	56,5	<20 dont 5 BOE	46,4	21	<15	<10
Maintien pour une 2 ^{ème} année	5	48,6	18 dont 5 BOE	49,6	23	23	0
Maintien pour une 3 ^{ème} année	<5	50,75	<10 dont 5 BOE	47,3	15	<15	<5
TOTAL	13	52	44	47,8	59	49	10

Liste complémentaire : 5 personnes

Moyenne d'âge : 49,9 ans

Nombre de demandes PACD accordées BOE : 14

Motifs des refus : état de santé non stabilisé, absence de projet professionnel, demande annulée

PALD							
	Hommes	Age moyen H	Femmes	Age moyen F	Nbre de demandes	Demandes accordées	Demandes refusées
1 ^{ère} demande	<5	48,7	<10 dont 5 BOE	48,9	10	<5	<10
Maintien	<5	53	<10 dont 5 BOE	55,8	9	<10	<5
TOTAL	7	50,9	12	52,35	19	10	9

Moyenne d'âge : 51,6 ans

Nombre de demandes PALD accordées BOE : 9

Motifs des refus : absence de place vacante, agent en âge de partir à la retraite

4.4.5. Les perspectives

Enjeux pour l'année 2023-2024

En pratique, les axes de travail identifiés sont :

- **le recrutement** : sous la coordination des DDRHT et chargés de recrutement, les CRH-p seront sollicitées dans le cadre de la politique académique de recrutement en contribuant à l'identification de viviers, à leur accompagnement jusqu'à leur installation ainsi qu'à l'animation du réseau de partenaires ;
- **la feuille de route RH (FDRH)** : poursuivre le déploiement par territoire des séminaires sur la FDRH pour sensibiliser les cadres à la RH ;
- **ouverture** : partager les bonnes pratiques par des rencontres en interacadémique. Identifier des relais RH auprès des cadres dans les EPLE pour fluidifier la réponse, faciliter la communication ;
- **formation** : construire un parcours de formation en appui au conseil RH, en lien avec l'EAFC ;
- **QVCT** : développer le codéveloppement, l'analyse de la pratique, animation de GT QVCT en relation avec le pôle prévention ;
- **PROXIRH** : déployer la version de Lyon, outil de suivi des situations, d'extraction des indicateurs RH.

Evolution de la structuration des services en charge des ressources humaines

La structuration des services en charge des ressources humaines a été engagée dans le cadre de la RH de proximité en 2019 et s'est enrichie en 2020 et 2021, avec la mise en place de la feuille de route RH, d'une organisation territoriale créant des DDRHT en territoire qui pilotent une équipe de CRHP. Elle se poursuit dans le cadre d'un projet d'accompagnement transformation accompagné par la DITP. Les enjeux sont nombreux :

- consolider ce qui marche et améliorer encore la réponse à l'agente et agent en matière RH ;
- répondre aux enjeux de recrutement qui sont prégnants dans notre académie dans tous les métiers ;
- transformer les services RH pour pouvoir conduire les réformes et remplir les missions qui sont les nôtres en gagnant du temps, en simplifiant, en dématérialisant, en sécurisant les processus et en améliorant par ailleurs la qualité de vie et les conditions de travail des agents

La structuration de la direction des ressources humaines autour de missions transverses

A l'appui des différents constats et retours du terrain, du plan d'actions QVCT travaillé avec les organisations syndicales et du diagnostic effectué par la direction interministérielle de la transformation publique (DITP), la réflexion se poursuit sur la structuration des services. Le « pôle ressources humaines » est en cours de

transformation afin de renforcer la cohérence et le pilotage de ses missions au travers des actions suivantes :

- **L'organisation RH en territoire avec la création des DDRHT est actuellement revisitée à l'appui de deux ans de fonctionnement**
- **Le besoin de construire une stratégie globale de gestion** qui inclut la prévention des RPS et la QVCT. Les DDRHT seront formés à la médiation et à la prévention des RPS.
- **Outre le déploiement du codéveloppement et l'analyse de pratiques**, l'académie souhaite mettre l'accent sur l'identification de référents RH par réseau pédagogique comme les relais RH des services de gestion. Ces référents, formés aux grands principes de gestion collective, interviendraient au niveau 0 (informer, orienter) mais pas dans le traitement de situations complexes.
- **Parallèlement, l'organisation des services RH académiques est réinterrogée à l'aune des réformes en cours :**
 - **La création d'un service des pensions et affaires médicales ;**
 - **La structuration d'un service de la prévention.** Le conseiller de prévention académique sera accompagné d'un chargé de mission FS CSA SA et d'un chargé de mission RPS/QVCT. Deux psychologues du travail ont été recrutées en 2022-2023, soit 1 ETP supplémentaire. De plus, deux créations de postes d'infirmières de préventions supplémentaires sont en cours.
 - **La création du bureau du recrutement.**

4.5. Fin de carrière

4.5.1. Premier degré - personnels enseignants

4.5.1.1. Secteur public

L'ensemble des départs représente 3% des effectifs quand les lauréats au concours représentent 2,4%. Le solde devient positif à +1,8% en intégrant aussi les non-titulaires. En 2022-2023, davantage d'hommes que de femmes ont fait valoir leur droit à la retraite ou ont démissionné en proportion de leur représentation dans la population globale. Par ailleurs, 1/3 environ des personnes ayant démissionné ou obtenu une rupture conventionnelle n'étaient pas en activité.

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Retraite	320	79,6%	59,6	82	20,4%	61,1	402	60
Licenciement	<5	<75,0%	46,6	<5	<25,0%	29	<5	42,2
Démission	91	79,8%	42,2	23	20,2%	39,3	114	41,7
Rupture conventionnelle	<30	<90,0%	43,8	<5	<10,0%	49	<35	44,3
Ensemble	442	80,2%	n.d	109	19,8%	n.d	551	n.d

Lecture : fin de carrière année 2022-2023 sur l'académie de Grenoble – personnels enseignants secteur public premier degré

Répartition de la population en activité et rémunérée dans chaque département

Département de l'Ardèche

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble des départs	39	78,0%	n.d	11	22,0%	n.d	50	n.d

Lecture : fin de carrière année 2022-2023 sur le département de l'Ardèche – personnels enseignants secteur public premier degré

Les démissions et ruptures conventionnelles sont importantes en 2022-2023 car plusieurs PE arrivaient au terme de leur droit à disponibilité ou ont démissionné après une période de disponibilité dans le cadre d'une reconversion.

Département de la Drôme

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble des départs	63	80,8%	n.d	15	19,2%	n.d	78	n.d

Lecture : fin de carrière année 2022-2023 sur le département de la Drôme – personnels enseignants secteur public premier degré

Les ruptures conventionnelles demandées et accordées dans le département de la Drôme concernent uniquement des enseignantes.

Département de l'Isère

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble des départs	163	79,5%	n.d	42	20,5%	n.d	205	n.d

Lecture : fin de carrière année 2022-2023 sur le département de l'Isère – personnels enseignants secteur public premier degré

Les trois licenciements réalisés sont des stagiaires. S'agissant des démissions, la part d'hommes démissionnant est plus importante que leur part en moyenne des PE du département.

Département de la Savoie

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble des départs	55	84,6%	n.d	10	15,4%	n.d	65	n.d

Lecture : fin de carrière années 2022-2023 sur le département de la Savoie – personnels enseignants secteur public premier degré

Le nombre de départs à la retraite est de 50 en 2022 avec un âge moyen d'environ 60 ans. Les enseignants continuent de bénéficier des avantages de départ accordés aux instituteurs ce qui leur permet de partir entre 57 et 62 ans.

10 enseignants ont sollicité une rupture conventionnelle pour effectuer une reconversion professionnelle et 3 l'ont obtenue. Les demandes sont accordées en fonction de

l'aboutissement de leur projet de reconversion et des crédits alloués. 2 enseignants dont la demande a été refusée ont démissionné.

Le nombre de démissions est de 12 en 2022, ce nombre reste stable par rapport à 2021-2022.

Département de la Haute-Savoie

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble des départs	121	80,7%	n.d	29	19,3%	n.d	150	n.d

Lecture : fin de carrière année 2022-2023 sur le département de la Haute-Savoie – personnels enseignants secteur public premier degré

Le nombre total des démissions, qui s'élève à 55 pendant la période 2022/2023, inclut 6 démissions de professeurs stagiaires et 15 personnes en disponibilité.

4.5.1.2. Secteur privé sous contrat

Nombre de personnels en disponibilité depuis des années sont arrivés en fin de droit. Ils n'ont pas souhaité réintégrer, et ont donc démissionné. Certains personnels qui n'ont pas eu d'avis favorable pour une disponibilité pour convenance, ont préféré démissionner également pour mener à bien leur projet de reconversion.

Cette aspiration à reconversion est aussi visible par les demandes de rupture conventionnelle reçues. Toutes les demandes n'obtiennent pas satisfaction et dans ce cas, les personnels sollicitent souvent une disponibilité voire démissionnent.

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble des départs	<60	<96,0%	n.d	<5	<4,0%	n.d	58	n.d

Lecture : fin de carrière année 2022-2023 sur l'académie de Grenoble – personnels enseignants secteur privé premier degré

Répartition de la population en activité et rémunérée dans chaque département

Département de l'Ardèche

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble des départs	10	100,0%	n.d				10	n.d

Lecture : fin de carrière année 2022-2023 sur le département de l'Ardèche – personnels enseignants secteur privé premier degré

Département de la Drôme

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble des départs	8	100,0%	n.d				8	n.d

Lecture : fin de carrière année 2022-2023 sur le département de la Drôme – personnels enseignants secteur privé premier degré

Département de l'Isère

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble des départs	<20	<95,0%	n.d	<5	<5,0%	n.d	17	n.d

Lecture : fin de carrière année 2022-2023 sur le département de l'Isère – personnels enseignants secteur privé premier degré

Département de la Savoie

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble des départs	<10	<85,0%	n.d	<5	<15,0%	n.d	7	n.d

Lecture : fin de carrière année 2022-2023 sur le département de la Savoie – personnels enseignants secteur privé premier degré

Département de la Haute-Savoie

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Ensemble des départs	16	100,0%	n.d				16	n.d

Lecture : fin de carrière année 2022-2023 sur le département de la Haute-Savoie – personnels enseignants secteur privé premier degré

Dans le département de la Haute Savoie, les personnels ayant démissionné en 2022-2023 sont majoritairement des femmes, soit en fin de droit à disponibilité et qui n'ont pas souhaité être réintégrées, soit pour qui la disponibilité pour convenance personnelle a été refusée.

4.5.2. Second degré - personnels enseignants, d'éducation et PSYEN

4.5.2.1. Secteur public

Les départs des personnels se répartissent en 4 catégories. Les retraites représentent 78,5% des départs avec 443 agents. Viennent ensuite les démissions (71 agents), les licenciements (28 agents) puis les ruptures conventionnelles (22 agents).

L'âge moyen de départ en retraite est de 61,6 ans pour les femmes contre 62,8 ans pour les hommes.

Il est à noter que par rapport à leur représentation parmi les personnels (61,1%) les femmes sont sur représentées dans les démissions (69%) alors qu'elles sont sous représentées dans les ruptures conventionnelles (54%) et les licenciements (39%).

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Retraite	245	55,3%	61,6	198	44,7%	62,8	443	62,1
Licenciement	11	39,3%	45,8	17	60,7%	42,6	28	43,9
Démission	49	69,0%	41,3	22	31,0%	45,8	71	42,7
Rupture conventionnelle	12	54,5%	45,6	10	45,5%	49,6	22	47,4
Ensemble	317	56,2%	n.d	247	43,8%	n.d	564	n.d

Lecture : fin de carrière année 2022-2023 sur l'académie de Grenoble – personnels enseignants secteur public second degré

4.5.2.2. Secteur privé sous contrat

En 2023, 117 personnes ont fait valoir leur droit à la retraite, 70% étaient des femmes pour une moyenne d'âge de 64 ans et 30% des hommes pour une moyenne d'âge de 63,8 ans.

11 ruptures conventionnelles ont été accordées en 2023 et 10 démissions formulées par des enseignants titulaires d'un concours ont été accordées.

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Retraite	82	70,1%	64	35	29,9%	63,6	117	63,8
Licenciement								
Démission	<10	<80,0%	52,9	<5	<20,0%	38,5	10	50
Rupture conventionnelle	<10	<55,0%	43,3	<10	<45,0%	47,3	11	45,2
Ensemble	96	69,6%	n.d	42	30,4%	n.d	138	n.d

Lecture : fin de carrière année 2022-2023 sur l'académie de Grenoble – personnels enseignants secteur privé second degré

4.5.3. Personnels accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)

	Femmes			Hommes			Ensemble	
	Effectif	%	Age moyen	Effectif	%	Age moyen	Effectif	Age moyen
Retraite	<65	<95,0%	65,1	<5	<5,0%	62,3	65	65,1
Licenciement	<15	<75,0%	53,0	<5	<25,0%	39,5	14	49
Démission	151	95,0%	44,0	8	5,0%	45	159	44
Fins de contrat CDD	<35	<97,0%	50,0	<5	<3,0%	38	32	50
Fins de contrat pour motif non précisé	295	94,2%	47,5	18	5,8%	50	313	47,6
Rupture conventionnelle	<10	<90,0%	48,0	<5	<10,0%	51	9	48
Ensemble	556	93,9%	n.d	36	6,1%	n.d	592	n.d

Source : SAG AESH

4.5.4. Personnels administratifs, sociaux, techniques et de santé (ATSS)

Toutes filières confondues, les personnels qui ont fait valoir leur droit à la retraite en 2022-2023 représentent 2,6% des personnels titulaires en activité avec 91% de femmes et 9% d'hommes.

Selon les filières, la répartition est la suivante : 64% d'administratifs, 28% de MDS et 8% d'ITRF.

Départ à la retraite-ATSS				
Filière	Catégorie	Filière et catégorie	Total	Ensemble âge moyen
ADM	A	ADMA	<15	62,2
MDS	A	MDS A	21	62
ITRF	A	ITRF A	<5	61
TOUTES	A		35	62
ADM	B	ADMB	12	63,5
ITRF	B	ITRF B		
TOUTES	B		12	63,5
ADM	C	ADMC	23	62,3
ITRF	C	ITRF C	5	63,6
TOUTES	C		28	62,6
		TOUTES	75	62,5

Sur la population observée - soit 75 personnes - on constate que l'âge moyen de départ à la retraite est de 62,5 ans et que les femmes partent un peu plus tôt que les hommes. Globalement, les catégories A ont fait valoir leur droit à la retraite plus tôt que les autres catégories ; on note également que l'âge moyen de départ des personnels ITRF est supérieur d'un an à la moyenne.

Le nombre de démissions est marginal avec toutefois 60% de personnels médico-sociaux et de santé, 1 personnel administratif et 1 personnel ITRF : on remarque également que l'âge moyen des démissionnaires est de 38,4 ans.

Enfin, deux ruptures conventionnelles ont été validées : elles concernent 2 personnels féminins de catégorie C appartenant à la filière administrative et ITRF.

4.5.5. Personnels de direction et d'inspection

25 personnels d'encadrement sont partis à la retraite en 2022-2023, dont 56% de femmes, avec une moyenne d'âge de 63 ans.

5. Formation des personnels (EAFC)

Les indicateurs qui vous sont présentés dans ce chapitre n'ont pu être générés en raison de la difficulté de l'école académique d'extraire ses données générées de l'outil GAIA actuel.

5.1. Éléments de contexte

En septembre 2022, le déménagement et l'ouverture de l'École Académique de la Formation Continue au sein du pôle éducation sur le campus universitaire de Gières - Saint-Martin-d'Hères avec l'INSPE, la Maison pour la science et le pôle pilote Pégase a permis :

- sur un plan stratégique, de réaffirmer et d'insister sur la volonté de l'EAFC de penser toutes les formations à l'échelle du continuum formation initiale – formation continue, mais aussi de matérialiser le lien fort entre formation et recherche qui s'exprime bien évidemment dans le pôle pilote Pégase (pôle pilote de formation des enseignants et de recherche pour l'éducation qui vise à rapprocher terrain, formation et recherche), mais aussi dans de très nombreuses formations qui bénéficient des bonnes relations construites avec les chercheurs et les laboratoires universitaires ces dernières années ;
- sur un plan matériel, de réunir un service de la formation continue en un même lieu dans des locaux rénovés et fonctionnels (il était auparavant installé dans des appartements transformés en bureaux de deux immeubles disjoints).

Les formations déployées par l'École Académique de la Formation Continue répondent à trois priorités stratégiques : l'accompagnement des parcours professionnels depuis l'entrée dans le métier jusqu'à l'accompagnement d'évolutions professionnelles souhaitées par les agents, la mise en place de formations en proximité du lieu d'exercice des agents, une offre de parcours de formation personnalisables. Pour appuyer ces priorités stratégiques quatre démarches ont été identifiées : articuler formation et feuille de route RH de l'académie, favoriser les liens terrain / formation / recherche, favoriser le développement professionnel des acteurs de la formation, développer l'évaluation des formations. Les dernières publications scientifiques sur la formation des personnels mettent en évidence plusieurs leviers opérationnels permettant de répondre aux priorités de l'EAFC et aux démarches qui les appuient :

- le développement de parcours de formation modulaires, hybrides, déployés sur des temps longs ;
- le travail du continuum de formation, formation initiale - formation continue, pour toutes les catégories de personnels ;
- l'émergence de communautés apprenantes ;
- l'augmentation du nombre de formations certifiantes, diplômantes ou qualifiantes.

5.2. Les indicateurs de la formation - année scolaire 2022-2023

Tous les indicateurs proposés sont extraits de la base de données EGIDE – indicateurs de la formation continue. Les définitions et les calculs de ces indicateurs sont fixés par les bureaux de la formation de la DGRH et de la DGESCO et sont les mêmes pour l'ensemble des académies ; elles sont cette année non générées, mais devraient l'être à partir de l'automne 2024. Les données brutes sont extraites des bases de données GAIA des départements et de l'académie, elles sont fortement dépendantes des codages effectués par les services de formation.

5.2.1. Les indicateurs de volumes de formation

Public cible	Candidats inscrits	Candidats retenus	Proportion retenus vs inscrits	Stagiaires convoqués	Proportion convoqués vs retenus
Enseignants du premier degré	55 463	51 829	93%	45 937	88%
Enseignants du second degré	57 107	53 317	93%	50 440	95%
Personnels d'encadrement et ATSS	8 560	8 380	98%	7 762	93%

Nombre de candidatures en formation, de candidatures retenues, de stagiaires convoqués

Public cible	Journées stagiaires réalisées	Variation par rapport à 21-22	Nombre d'agents	Journées stagiaires par agent
Enseignants du premier degré	47 814	+5%	17 073	2,8
Enseignants du second degré	52 760	+14%	19 914	2,6
Personnels d'encadrement et ATSS	13 929	-4%	14 310	1,0

Nombre de journées stagiaires réalisées, nombre de journées stagiaires réalisées par agent

Public cible	Taux de présence	Taux d'assiduité
Enseignants du premier degré	84%	72%
Enseignants du second degré	82%	74%
Personnels d'encadrement et ATSS	75%	69%

Taux de présence et d'assiduité en formation

L'année 2022-2023 est la première année sans perturbations dues à la crise sanitaire liée à la pandémie de COVID (2019-2020 – premier confinement ; 2020-2021 – deuxièmes et troisièmes confinements ; 2021-2022 – aucune formation en janvier et février 2022). Le volume de formation en journées stagiaires pour 2022-2023 a été supérieur de 8% à celui de l'année précédente. L'augmentation a été importante pour les enseignants du second

degré (+15%) et significative pour les enseignants du premier degré (+5%). Pour les personnels d'encadrement et ATSS, la baisse du volume de formation (-4%) s'explique par un nombre d'AESH à former moins important en 2022-2023 (- 600).

Par rapport aux nombres de demandes exprimées par les agents, trois facteurs minimisent l'efficacité de la réponse :

- la proportion d'agents dont les candidatures ne sont pas retenues par leur supérieur hiérarchique (entre 2 et 7% suivant les catégories de personnel) ;
- la proportion d'agents non convoqués alors qu'ils étaient retenus pour la formation, proportion due principalement à l'annulation des formations (entre 5 et 12% suivant les catégories de personnel) ;
- les taux de présence et d'assiduité (présence sur au moins deux tiers du volume de la formation) qui mettent en évidence un absentéisme en formation (absences non excusées) compris entre 16 et 25% suivant les catégories de personnel.

5.2.2. Les indicateurs de typologies de formation

Répartition du nombre de journées stagiaires par modalités de formation (présentiel, hybride, distanciel)

Public cible	Présentiel	A distance	Hybride
Enseignants du premier degré	54%	1%	45%
Enseignants du second degré	56%	11%	33%
Personnels d'encadrement et ATSS	73%	17%	10%

Type de candidature

Public cible	Individuelle	Collective	Public désigné
Enseignants du premier degré	55%	6%	39%
Enseignants du second degré	28%	24%	48%
Personnels d'encadrement et ATSS	29%	25%	46%

Sauf pour les personnels d'encadrement et ATSS pour lesquels les formations ont lieu principalement en présentiel (73%), les modalités de formation sont plus diverses avec notamment une part de formations hybrides significatives qui permettent de s'appuyer sur des temps de formation en présentiel et à distance synchrone ou asynchrone, par le biais de plateformes de formation en ligne comme m@gistere, mentor, France Université Numérique, ...

Un quart du volume des formations pour les enseignants du second degré et les personnels d'encadrement et ATSS donne lieu à des inscriptions collectives qui correspondent aux Formations d'Initiative Territoriale qui se déroulent au plus près du lieu d'exercice des agents. Les enseignants du premier degré ont un accès moindre aux formations sous forme de FIT (6%).

5.2.3. Les indicateurs d'objectifs de la formation

Répartition du nombre de journées stagiaires par volet du Programme Académique de Formation

Public cible	Volet 1	Volet 2	Volet 3
Enseignants du premier degré	29%	63%	8%
Enseignants du second degré	18%	63%	19%
Personnels d'encadrement et ATSS	30%	56%	14%

Volet 1 : se situer dans le système éducatif

Volet 2 : se perfectionner et adapter ses pratiques

Volet 3 : être accompagné dans son évolution professionnelle

Le Programme Académique de Formation est divisé en trois volets. Un premier volet, se situer dans le système éducatif, qui comprend les formations statutaires et d'adaptation à l'emploi, un deuxième, se perfectionner et adapter ses pratiques, et un troisième volet, être accompagné dans son évolution professionnelle, qui contient les formations liées aux préparations aux concours, aux formations diplômantes et au développement de l'ingénierie de formation. Le volet 2 représente environ 60% des formations pour toutes les catégories de personnel. Les volets 1 et 3 qui permettent d'accompagner les agents dans leur parcours professionnel et, notamment, dans leur entrée dans le métier et leur évolution de carrière représentent les 40% restants mais avec une répartition contrastée suivant les personnels (cf. tableau ci-dessus).

5.3. Perspectives

Le renforcement de l'équipe du pôle formation de l'Ecole Académique de la Formation Continue avec le recrutement d'une chargée de mission pour les formations des personnels ATSS va permettre d'enrichir l'offre dédiée à ces personnels pour qu'elle atteigne un potentiel d'au moins deux journées stagiaires par agent. Le développement de parcours de formation sur des temps longs qui alternent temps d'apports conceptuels et mises en pratique dans le contexte d'exercice devraient permettre d'améliorer l'impact de la formation sur l'amélioration des gestes professionnels et, donc, son attractivité. L'évaluation de la formation n'est pas encore systématisée, son déploiement à large échelle devrait permettre de mieux identifier les forces et les faiblesses des formations pour entrer dans un processus d'amélioration continue de l'ensemble de l'offre.

6. Santé et sécurité au travail

6.1. Rapport d'activité de la médecine de prévention - Année civile 2022

Composition du service

En 2022, 8 médecins de prévention étaient en poste sur l'académie pour une quotité d'équivalent temps plein (ETP) totale de 6,10 ETP.

Le médecin conseiller technique de la rectrice assurait une activité de médecine de prévention pour environ 10%. La quotité de travail des médecins de chaque département est détaillée dans le tableau 1.

Département		Quotité de travail
Ardèche (07)		80%
Drôme (26)		90%
Isère (38)	1 ^{er} degré	100%
	2 ^e degré	140%
Savoie (73)		100%
Haute-Savoie (74)		100%

Tableau 1 Quotité de travail des médecins de prévention dans les départements

L'académie compte également trois infirmières de prévention pour 3 ETP (Nord Isère, centre Isère et Savoie).

Deux psychologues du travail sont rattachées au service DRH du rectorat.

7 secrétaires sont affectées au service de médecine de prévention pour 5,9 ETP. Trois d'entre elles sont implantées en Isère soit 2,1 ETP et une autre dans chacun des 4 autres départements, les quotités de travail varient de 0,2 ETP à 1 ETP. Pour rappel, les secrétaires sont dédiées au service médical et social des personnels, mais ont aussi parfois des missions dédiées aux services médicaux et sociaux des élèves.

Activités des médecins de prévention

Figure 1. Origine des demandes en médecine de prévention



Visites médicales

Au total, 6369 visites médicales ont été réalisées par les médecins de prévention en 2022.

Ces visites concernent 4024 agents soit environ 6.2% des agents en poste sur l'académie. Plus de visites médicales ont donc été réalisées mais avec une redondance des agents plus importante.

Elles sont, pour environ 43.4%, des visites d'enseignants du 1er degré, pour 36.2% des enseignants du 2nd degré et pour 19.3% des personnels administratifs, de la santé, sociaux, d'éducation. Ces visites sont majoritairement réalisées à la demande des agents (figure 1).

408 visites résultaient de la surveillance médicale quinquennale réalisée par l'infirmière en santé au travail sur le département de l'Isère (et pour 647 personnels convoqués).

On dénombre 1162 visites ayant donné lieu à une ou plusieurs orientation(s). Environ 530 aménagements de postes ont été préconisés.

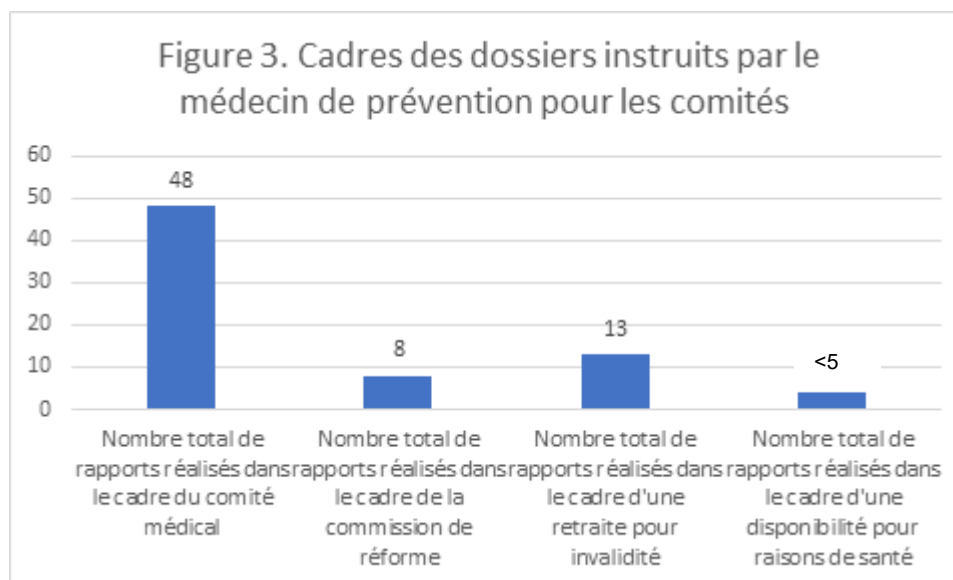
Pathologies	Volume Année 2022	Part (en %) Année 2022
Pathologies mentales	1 385	26,8%
Souffrance au travail	1 058	20,5%
Rhumato	681	13,2%
Neuro	283	5,5%
Cancer	269	5,2%
Pathologie concernant un membre de la famille	242	4,7%
ORL	211	4,1%
Autre (réponse téléphonique hors RDV)	178	3,4%
Endocrino, néphro	120	2,3%
Gynéco	119	2,3%
Traumato	108	2,1%
Cardiovasculaire	101	2,0%
Maladie infectieuse	87	1,7%
Autres	84	1,6%
Gastro	76	1,5%
Ophtalmo	61	1,2%
Pneumo	53	1,0%
Alcoolisme, toxicomanie	46	0,9%
Amiante	10	0,2%

Tableau 2 : Types de pathologies prises en charge par les médecins de prévention

Amiante

10 consultations ont été préconisées au titre du suivi professionnel et post-professionnel en lien avec une exposition à l'amiante. Ces consultations ont chacune abouti à une prescription d'un scanner thoracique par le médecin de prévention.

Rapports



Actions sur les lieux de travail

Les médecins de prévention de l'académie ont réalisé des visites de locaux et études de postes de travail.

Par ailleurs les tâches administratives représentent environ 25% de leur temps de travail

CHSCT, cellules d'écoute et groupes de travail

Au niveau académique, on compte 1 participation d'un médecin de prévention au CHSCT académique et environ 16 aux CHSCT départementaux (tout département confondus).

Les médecins sont également sollicités pour les cellules d'écoute dans les établissements lors d'évènements graves.

Les médecins de prévention participent à des groupes de travail (QVT).

Durant l'année 2022, les médecins ont participé au projet d'évolution et de modernisation de l'organisation de la médecine du travail. Le service de modernisation est venu en soutien du service pour construire le projet de juin à septembre 2022, sous l'impulsion de la secrétaire générale de l'académie. En parallèle, un travail sur la réalisation d'un Projet d'organisation du service de santé au travail du Rectorat de Grenoble a été rendu en juillet 2022.

A cela s'ajoutent des travaux préparatoires et rédaction des documents préparatoires au recrutement de deux infirmières de santé au travail prévu en 2023 : fiche de poste, annonce, participation aux entretiens d'embauche et ébauche du protocole de délégation.

Enfin, un travail d'analyse des risques chimiques dans les établissements du second degré de l'Isère a été mené :

- accueil d'une stagiaire (4 mois) MASTER 2 pour soutien du projet ;
- enquête par questionnaire auprès de tous les chefs d'établissement du second degré de l'Isère. Traitement et analyse des résultats, rédaction du rapport ;
- retour des résultats auprès de l'ensemble des chefs d'établissement du département en juillet et septembre 2022 ;

6.2. Prévention des risques professionnels

Chiffres au 31/12/ 2022

Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) :

L'évaluation des risques constitue une étape essentielle de la démarche globale de prévention des risques. La circulaire du 18 mai 2020 concernant les obligations en matière d'évaluation des risques professionnels dispose qu'à la suite d'une évaluation, la mise en œuvre d'actions visant à éliminer ou à réduire fortement les risques professionnels est obligatoire. L'application DUER permet de mettre en œuvre ce programme de prévention.

Nombre d'établissements de l'académie de Grenoble disposant d'un DUERP :

Etablissements	Couverts par un DUERP	Nombre d'établissements	Taux de couverture
Ecole	2 125	2 406	88%
Collèges	136	249	54%
Lycée et EREA	88	110	80%
Services	5		

Registre Santé et Sécurité au travail :

L'article 3-2 du décret 82-453 indique qu'un registre de santé et de sécurité au travail (RSST) est ouvert dans chaque établissement et que ce document contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

En 2022, 766 signalements ont été inscrits dans les registres SST ; ils portent essentiellement sur les risques liés aux ambiances thermiques et les risques psychosociaux. Ils se répartissent comme suit :

Etablissements	Nombre de signalements
Ecole	439
Collèges	159
Lycée et EREA	160
Services	8

Acteurs de la prévention :

La structure académique de prévention des risques professionnels est composée de conseillers de prévention et d'assistants de prévention (conformément au décret n°82-453 du 28 mai 1982).

Nombre et répartition des conseillers de prévention (CP) :

	Au 31/12/2022	Au 30/06/2023
CP Académique	0	<5
CP Départementaux	<5	<5

Nombre et répartition des assistants de prévention :

Etablissement	AP « Education Nationale »	AP « Collectivité territoriale »	Nouveau AP dans l'année écoulée	AP formés dans l'année	Taux de couverture
1 ^{er} Degré	56	-	11	11 en formation initiale 23 en formation continue	56/56 circonscriptions
Collèges	58	74	36		53% des collèges
Lycée et EREA	35	51	23		78% des Lycées et EREA
Services	5	-	-		

6.3. Perspectives

Dans le cadre des orientations stratégiques ministérielles 2023 et sur la base du bilan 2022, l'académie de Grenoble a fixé les objectifs suivants à travers son programme annuel de prévention 2023-2024 :

- Piloter et suivre la politique de prévention, notamment en structurant, en planifiant, en traçant les décisions et en évaluant les actions.
- Redynamiser le réseau des assistants de prévention et désigner un « référent académique bâti scolaire ».
- Communiquer auprès des personnels la liste des dispositifs et acteurs mobilisables selon les situations.
- Relancer les travaux de dématérialisation du registre SST.
- Mettre en œuvre une démarche académique de prévention des risques psychosociaux comprenant l'ajustement du dispositif de prévention des RPS « Binôme RPS ».
- Prévenir les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (VDHA), en consolidant et en structurant le dispositif de signalement et de traitement des situations et en sensibilisant les personnels.
- Mettre en place une démarche académique QVCT

7. Dialogue social

Le dialogue social au cours de l'année scolaire 2022-2023 a été marqué par deux évènements nécessitant une mobilisation importante des services académiques.

D'une part, les élections professionnelles, désignant les représentants syndicaux en instances, se sont déroulées en fin d'année 2022.

A ce titre, un travail de préparation a été effectué à l'automne aux dates suivantes :

- 6 octobre 2022 : réunion information aux OS
- 27 octobre 2022 : tirage au sort ordre d'affichage
- 10 novembre 2022 : répartition clefs de chiffrement
- 29 novembre 2022 : cérémonie d'attribution clefs de chiffrement aux membres des BVE

Les élections se sont quant à elles déroulées comme suit :

- 30 novembre 2022 : achèvement scellement des urnes
- 1er décembre 2022 : cérémonie d'ouverture du scrutin
- 8 décembre 2022 : cérémonie de clôture du scrutin et dépouillement

D'autre part, conformément au décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, les comités sociaux d'administration (CSA) ont remplacés les comités techniques (CT), ainsi que les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) lorsque le CSA est en formation spécialisée (FS).

Ainsi, au 1er janvier 2023, les CT et les CHSCT ont laissé place aux CSA et aux FS CSA.

7.1. Instances académiques

- Réunion des instances

	Sept	Oct	Nov	Déc	Janv	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Total
CTA		1											1
CHSCT A			1										1
CSA					1	1	1			1			4
CSA-SA							1				1		2
FS CSA					1					1			2
FS CSA SA							2			1			3
CAEN		1											1
CAELVE		1											1
CACEP							1						1
CALR											1		1
CAF				1			1						2
CCMA						1	1	1		2	1	1	7
CCMI						1			1	1	1		4
Total		3	1	1		3	7	1	1	6	4		30

- Groupes de travail issus du CTA et du CHSCT

	Sept	Oct	Nov	Déc	Janv	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Total
GT barème AS	1											1
GT QVT CPE	1		1									2
GT barème INF	1											1
GT barème AED		1										1
GT IFSE ITRF		1										1
GT inter CHSCT				1								1
TOTAL	3	2	1	1								7

- **Groupes de travail issus du CSA et des autres instances**

	Sept	Oct	Nov	Déc	Janv	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Total
GT RI CSA					1							1
GT CSA-SA (astreintes)										1		1
GT carte des formations					1							1
GT LDG					3							3
GT AED					1					2		3
GT barème INF						1	1					2
GT loi 3Ds							1					1
GT évolution SAG							1					1
GT postes							2					2
GT congés formation ATSS/AESH										1		1
GT bilan formation stagiaire 1D et 2D										1		1
GT RSU										1		1
GT prépa CACEP						1						1
TOTAL					6	2	5			6		19

7.2. Instances départementales

		Sept	Oct	Nov	Dec	Janv	Fev	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Total
CT SD	Ardèche	1	1										2
	Drôme	1											1
	Isère	1											1
	Savoie	1	1										2
	Haute-Savoie	1			1								2
CHSCT D	Ardèche			1									1
	Drôme			1									1
	Isère			1									1
	Savoie				1								1
	Haute-Savoie			1									1
CSA SD	Ardèche					2		1					3
	Drôme	1				1	1		1		1		5
	Isère					1	1		1		1		4
	Savoie					1		2			1		4
	Haute-Savoie					2		1			1		4
FS CSA SD	Ardèche							1			1		2
	Drôme			1						1		1	3
	Isère								1		1		2
	Savoie					1		1			1		3
	Haute-Savoie					1					1		2
CAPD	Ardèche							1					1
	Drôme					1				1			2
	Isère									1			1
	Savoie										1		1
	Haute-Savoie					1		2				1	4
CDEN	Ardèche		1			1						1	3
	Drôme			1				1			1		3
	Isère			1				1			1		3
	Savoie		1						1				2
	Haute-Savoie			1		1					1		3
Total		6	4	8	2	13	2	11	4	3	12	3	68

7.3. Parité des représentations syndicales siégeant en instances

	Date du dernier arrêté de composition	FEMMES	HOMMES	Total
CT	02/06/22	10	10	20
CHSCT	21/06/22	7	7	14
CSA	25/09/23	8	12	20
FS CSA	25/09/23	10	10	20

Annexe

Rapport Social Unique (RSU)

Données statistiques

Année scolaire 2022-2023

Secteur public et privé sous contrat

Académie de Grenoble



ACADEMIE DE GRENOBLE
RECTORAT - SIASEPP-SPS de Grenoble
siaspep-sps@ac-grenoble.fr
04.76.74.75.48

Rapport Social Unique (RSU)
Données statistiques
Année scolaire 2022-2023
Secteur public et privé sous contrat

Académie de Grenoble

Edition : 07/03/2024

Auteure : SAMPITÉ Karen

**POUR L'ÉCOLE
DE LA CONFIANCE**

Sommaire

Tout au long du document, les parties en vert concernent le secteur public, les parties en jaune le secteur privé sous contrat, les femmes sont colorées en violet, les hommes sont colorés en orange.

1. Données de cadrage	1
1.1. Les effectifs d'élèves et d'établissements	1
1.2. Contexte scolaire et social	4
1.2.1. Effectifs moyens d'élèves par division	4
1.2.2. Indice de Position Sociale (IPS), indice d'éloignement et ruralité	4
2. Les effectifs des personnels	5
2.1. Effectifs globaux	5
2.2. Répartition par sexe, situation administrative, âge et département	5
2.3. Répartition par corps et disciplines de poste	7
2.4. Zoom sur les personnels de direction	7
2.4.1. Répartition des personnels de direction par sexe, âge et département	7
2.4.2. Evolution des effectifs des personnels de direction depuis l'année scolaire 2018-2019	9
2.4.3. Répartition genrée des personnels de direction selon le type d'établissement	9
2.4.4. Répartition genrée des personnels de direction selon la catégorie d'établissement	10
3. La vie des personnels	11
3.1. Les modalités de service	11
3.2. Les congés pour raison de santé	12
3.3. Les rémunérations	13
3.4. Les départs à la retraite et la mobilité	13
3.5. Zoom sur la mobilité des personnels de direction	14
4. L'accompagnement des personnels	15
4.1. Le dispositif de ressources humaines de proximité	15
4.2. La médecine de prévention	16
Lexique	18

1. Données de cadrage



1.1. Les effectifs d'élèves et d'établissements



PUBLIC 2022-2023	Ardèche	%	Drôme	%	Isère	%	Savoie	%	Hte-Savoie	%	Académie	Poids national
Elèves												
Pré-élémentaire	7 548	7,2%	15 362	14,8%	40 755	39,1%	12 641	12,1%	27 831	26,7%	104 137	5,1%
Elémentaire	13 789	7,6%	27 105	14,9%	72 638	39,8%	22 219	12,2%	46 601	25,6%	182 352	5,2%
ULIS	205	7,8%	389	14,8%	995	37,8%	420	16,0%	623	23,7%	2 632	5,1%
Total 1er degré	21 542	7,5%	42 856	14,8%	114 388	39,6%	35 280	12,2%	75 055	26,0%	289 121	5,2%
Collégiens (yc Segpa)	11 080	8,1%	19 417	14,2%	55 081	40,4%	18 309	13,4%	32 394	23,8%	136 281	5,1%
2nd cycle pro.	1 954	9,5%	3 697	18,0%	8 289	40,3%	3 185	15,5%	3 423	16,7%	20 548	4,1%
2nd cycle général et techno.	4 169	6,3%	9 679	14,6%	27 635	41,8%	8 523	12,9%	16 181	24,4%	66 187	5,2%
Post bac (BTS + CPGE)	388	4,5%	1 339	15,5%	4 225	49,0%	869	10,1%	1 794	20,8%	8 615	3,8%
EREA			148	30,5%	126	26,0%	211	43,5%			485	5,5%
Total 2nd degré	17 591	7,6%	34 280	14,8%	95 356	41,1%	31 097	13,4%	53 792	23,2%	232 116	4,9%
Total 1er et 2nd degré	39 133	7,5%	77 136	14,8%	209 744	40,2%	66 377	12,7%	128 847	24,7%	521 237	5,1%

Champ : Secteur public - Académie de Grenoble et France Métro. + DROM

Source : Constat des effectifs, BCP et RERS 2022-2023

PUBLIC 2022-2023	Ardèche	%	Drôme	%	Isère	%	Savoie	%	Hte-Savoie	%	Académie	Poids national
Ecoles, Etablissements du 2nd degré												
Ecoles	283	11,7%	412	17,0%	898	37,1%	386	15,9%	442	18,3%	2 421	5,6%
Total 1er degré	283	11,7%	412	17,0%	898	37,1%	386	15,9%	442	18,3%	2 421	5,6%
Collèges	26	10,5%	37	15,0%	97	39,3%	38	15,4%	49	19,8%	247	3,7%
Lycées pro.	4	14,8%	5	18,5%	7	25,9%	5	18,5%	6	22,2%	27	1,6%
Lycées GT et polyvalents	7	8,9%	13	16,5%	34	43,0%	10	12,7%	15	19,0%	79	1,8%
EREA			1	25,0%	1	25,0%	2	50,0%			4	2,7%
Total 2nd degré	37	10,4%	56	15,7%	139	38,9%	55	15,4%	70	19,6%	357	2,8%
Total 1er et 2nd degré	320	11,5%	468	16,8%	1 037	37,3%	441	15,9%	512	18,4%	2 778	4,9%

Champ : Secteur public - Académie de Grenoble et France Métro. + DROM

Source : Constat des effectifs, BCP et RERS 2022-2023

PRIVE SC 2022-2023	Ardèche	%	Drôme	%	Isère	%	Savoie	%	Hte-Savoie	%	Académie	Poids national
Elèves												
Pré-élémentaire	2 496	19,0%	2 169	16,5%	3 825	29,2%	1 142	8,7%	3 485	26,6%	13 117	4,6%
Élémentaire	4 359	16,8%	4 448	17,1%	7 866	30,3%	2 278	8,8%	7 038	27,1%	25 989	4,6%
ULIS	26	14,2%	26	14,2%	74	40,4%	11	6,0%	46	25,1%	183	5,0%
Total 1er degré	6 881	17,5%	6 643	16,9%	11 765	29,9%	3 431	8,7%	10 569	26,9%	39 289	4,6%
Collégiens (yc Segpa)	5 129	13,4%	6 620	17,3%	12 158	31,8%	3 045	8,0%	11 286	29,5%	38 238	5,3%
2nd cycle pro.	1 503	19,7%	998	13,1%	1 983	26,0%	882	11,6%	2 266	29,7%	7 632	6,6%
2nd cycle général et techno.	2 889	16,7%	2 750	15,9%	5 992	34,6%	1 181	6,8%	4 518	26,1%	17 330	5,0%
Post bac (BTS + CPGE)	287	14,8%	398	20,6%	722	37,4%	148	7,7%	378	19,6%	1 933	3,1%
Total 2nd degré	9 808	15,1%	10 766	16,5%	20 855	32,0%	5 256	8,1%	18 448	28,3%	65 133	5,2%
Total 1er et 2nd degré	16 689	16,0%	17 409	16,7%	32 620	31,2%	8 687	8,3%	29 017	27,8%	104 422	5,0%

Champ : Secteur privé sous contrat - Académie de Grenoble et France Métro. + DROM

Source : Constat des effectifs, BCP et RERS 2022-2023

PRIVE SC 2022-2023	Ardèche	%	Drôme	%	Isère	%	Savoie	%	Hte-Savoie	%	Académie	Poids national
Ecoles, Etablissements du 2nd degré												
Ecoles	74	29,7%	40	16,1%	65	26,1%	19	7,6%	51	20,5%	249	5,4%
Total 1er degré	74	29,7%	40	16,1%	65	26,1%	19	7,6%	51	20,5%	249	5,4%
Collèges	13	16,3%	14	17,5%	22	27,5%	8	10,0%	23	28,8%	80	4,6%
Lycées pro.	5	18,5%	3	11,1%	9	33,3%	3	11,1%	7	25,9%	27	4,5%
Lycées GT et polyvalents	5	12,5%	7	17,5%	12	30,0%	4	10,0%	12	30,0%	40	2,4%
Total 2nd degré	23	15,6%	24	16,3%	43	29,3%	15	10,2%	42	28,6%	147	3,6%
Total 1er et 2nd degré	97	24,5%	64	16,2%	108	27,3%	34	8,6%	93	23,5%	396	4,5%

Champ : Secteur privé sous contrat - Académie de Grenoble et France Métro. + DROM

Source : Constat des effectifs, BCP et RERS 2022-2023

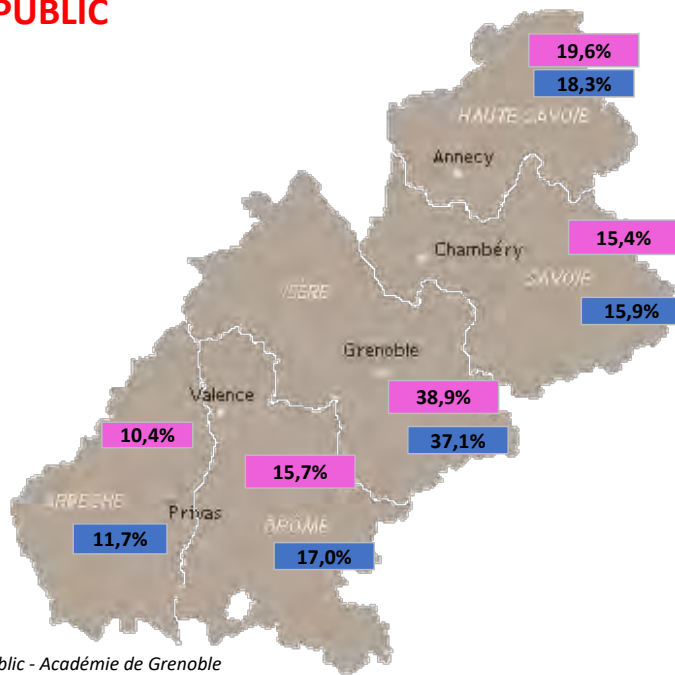
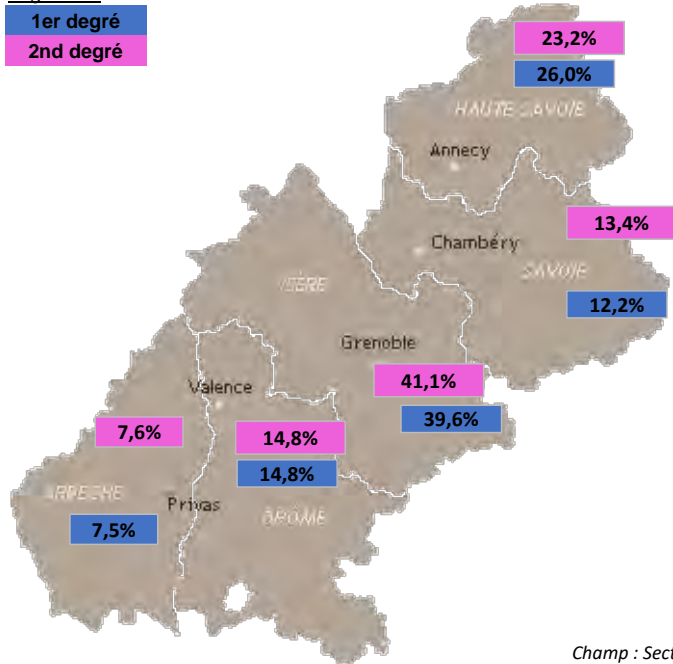
Répartition par département des effectifs d'élèves et d'établissements - Année scolaire 2022-2023

Elèves	Etablissements
--------	----------------

Légende :

- 1er degré
- 2nd degré

PUBLIC



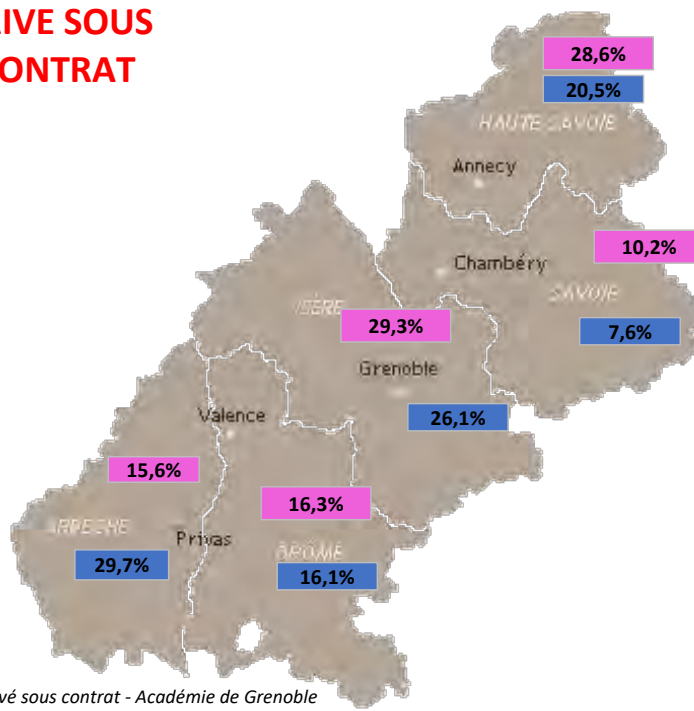
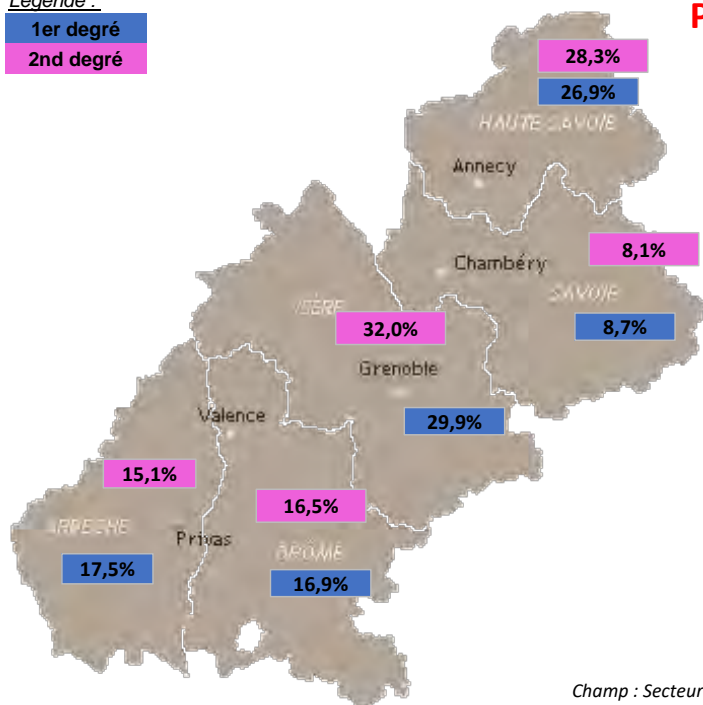
Champ : Secteur public - Académie de Grenoble
 Source : Constat des effectifs, BCP et RERS 2022-2023

Elèves	Etablissements
--------	----------------

Légende :

- 1er degré
- 2nd degré

PRIVE SOUS CONTRAT



Champ : Secteur privé sous contrat - Académie de Grenoble
 Source : Constat des effectifs, BCP et RERS 2022-2023



1.2. Contexte scolaire et social

1.2.1. Effectifs moyens d'élèves par division

	PUBLIC				PRIVE SC			
	Collèges	Lycées			Collèges	Lycées		
		GT	Pro.	STS		GT	Pro.	STS
Ardèche	25,1 élèves	29,6 élèves	19,4 élèves	19,4 élèves	25,2 élèves	29,8 élèves	16,3 élèves	15,1 élèves
Drôme	25,8 élèves	30,6 élèves	21,4 élèves	18,9 élèves	27,5 élèves	31,3 élèves	19,3 élèves	17,9 élèves
Isère	26,4 élèves	29,8 élèves	20,1 élèves	19,4 élèves	28,9 élèves	31,2 élèves	19,8 élèves	17,2 élèves
Savoie	25,5 élèves	29,8 élèves	18,4 élèves	14,3 élèves	25,2 élèves	26,8 élèves	15,7 élèves	14,8 élèves
Hte-Savoie	26,4 élèves	31,8 élèves	19,6 élèves	17,2 élèves	28,4 élèves	30,9 élèves	21,6 élèves	16,4 élèves
Académie	26,1 élèves	30,4 élèves	19,9 élèves	18,2 élèves	27,7 élèves	30,6 élèves	18,9 élèves	16,6 élèves

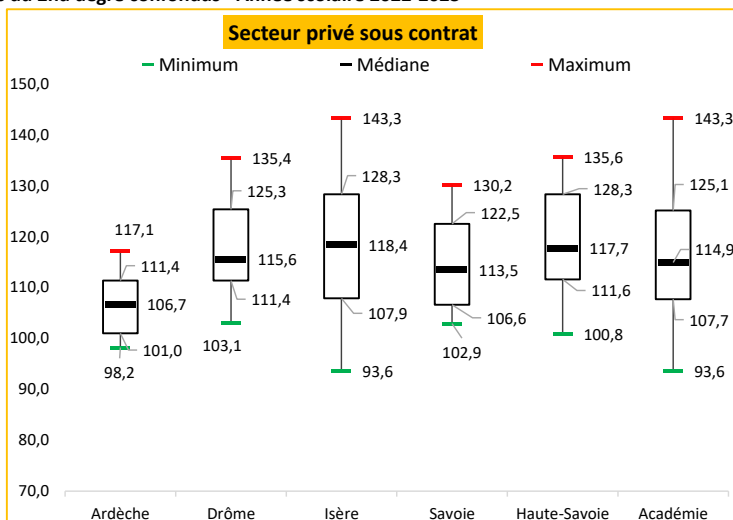
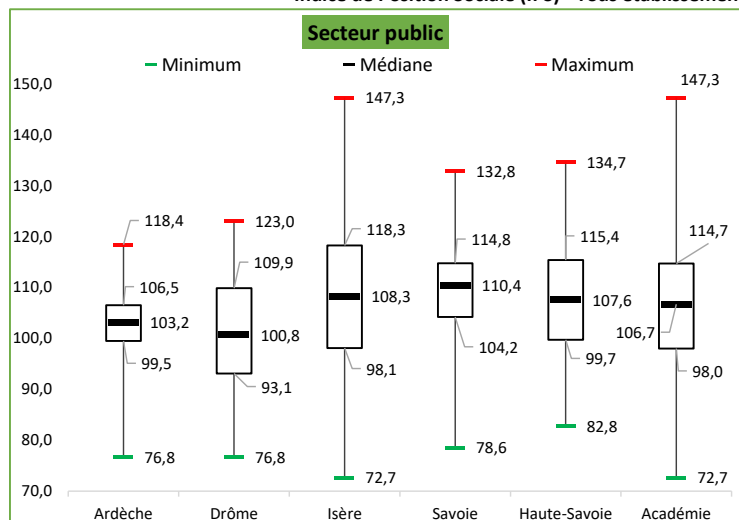
Informations : Pour les lycées, les tailles moyennes des divisions ne prennent pas en compte les CAP.

Champ : Etablissements du 2nd degré des secteurs public et privé sous contrat.

Source : ARCHIPEL 2022-2023

1.2.2. Indice de Position Sociale (IPS), indice d'éloignement et ruralité

Indice de Position Sociale (IPS) - Tous établissements du 2nd degré confondus - Année scolaire 2022-2023



Lecture : Dans le département de l'Ardèche, pour l'année scolaire 2022-2023, l'IPS minimal est de 76,8 pour l'ensemble des élèves des établissements du 2nd degré public. 50 % d'entre eux possèdent un IPS compris entre 99,5 et 106,5. L'IPS maximal est de 118,4.

Champ : IPS de l'ensemble des élèves des établissements du 2nd degré du secteur public et privé sous contrat pour l'année scolaire 2022-2023.

Source : ARCHIPEL 2022-2023

C'est dans le département de l'Isère que l'Indice de Position Sociale (IPS) minimal est le plus faible : 72,7 pour l'ensemble des élèves des établissements du 2nd degré public. Pour l'ensemble des élèves des établissements du 2nd degré privé sous contrat, c'est également le département de l'Isère qui détient l'Indice de Position Sociale (IPS) minimal le plus faible : 93,6.

Indice d'éloignement - Collèges - Année scolaire 2022-2023

	PUBLIC			PRIVE SOUS CONTRAT		
	Minimum	Moyenne	Maximum	Minimum	Moyenne	Maximum
Ardèche	98,7	110,6	135,6	98,2	106,6	124,8
Drôme	96,0	104,5	131,3	96,9	101,7	109,0
Isère	94,5	102,2	124,2	94,9	99,8	110,6
Savoie	94,2	103,1	120,8	94,4	98,1	104,0
Hte-Savoie	95,4	102,5	118,3	96,3	102,0	116,5
Académie	94,2	103,6	135,6	94,4	101,7	124,8

Informations : L'indice d'éloignement est d'autant plus élevé que le collège est éloigné.

Champ : Indice d'éloignement des collèges du secteur public et privé sous contrat pour l'année scolaire 2022-2023.

Source : ARCHIPEL 2022-2023

Typologie des communes - Tous établissements du 2nd degré confondus - Année scolaire 2022-2023

	PUBLIC		PRIVE SOUS CONTRAT	
	% communes urbaines	% communes rurales	% communes urbaines	% communes rurales
Ardèche	54,1%	45,9%	78,3%	21,7%
Drôme	76,8%	23,2%	79,2%	20,8%
Isère	79,1%	20,9%	83,7%	16,3%
Savoie	67,3%	32,7%	86,7%	13,3%
Hte-Savoie	84,3%	15,7%	92,9%	7,1%
Académie	75,4%	24,6%	85,0%	15,0%

Lecture : Dans le département de l'Ardèche, pour l'année scolaire 2022-2023, le taux d'établissement du 2nd degré public situé dans une commune urbaine est de 54,1%.

Champ : Typologie des communes des établissements du 2nd degré de l'année scolaire 2022-2023

Source : DEPP - Typologies des communes 2021 (dernier millésime).

2. Les effectifs des personnels



2.1. Effectifs globaux

51 200 personnes dans
le secteur public

7 316 personnes dans le
secteur privé sous
contrat

	PUBLIC	PRIVE SC	TOTAL
Enseignants du 1er degré	17 090	2 226	19 316
Enseignants du 2nd degré	19 841	5 090	24 931
Personnels de direction	616		616
Personnels d'inspection	157		157
Personnels d'éducation	9 930		9 930
Personnels d'orientation	294		294
Personnels ATSS-ADM	2 292		2 292
Personnels ATSS-TECH	413		413
Personnels ATSS-MDS	567		567
TOTAL	51 200	7 316	58 516

Champ : Académie de Grenoble - Secteurs public et privé sous contrat - Année scolaire 2022-2023 - Regroupements des personnels par corps - Agents en activité, rémunérés et présents à la date d'observation

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique - Date d'observation : 15-01-2023



2.2. Répartition par sexe, situation administrative, âge et département

Sexe	PUBLIC			PRIVE SOUS CONTRAT		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Enseignants du 1er degré	14 894	2 196	17 090	2 084	142	2 226
Enseignants du 2nd degré	12 108	7 733	19 841	3 464	1 626	5 090
Personnels de direction	347	269	616			
Personnels d'inspection	74	83	157			
Personnels d'éducation	8 518	1 412	9 930			
Personnels d'orientation	267	27	294			
Personnels ATSS-ADM	1 982	310	2 292			
Personnels ATSS-TECH	246	167	413			
Personnels ATSS-MDS	548	19	567			
TOTAL	38 984	12 216	51 200	5 548	1 768	7 316
%	76,1%	23,9%		75,8%	24,2%	

Champ : Académie de Grenoble - Secteurs public et privé sous contrat - Année scolaire 2022-2023 - Regroupements des personnels par corps - Agents en activité, rémunérés et présents à la date d'observation

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique - Date d'observation : 15-01-2023

PUBLIC

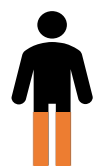


76,1% de femmes

évolution entre 2022-2023 et :

2021-2022 : +0,1 point

2020-2021 : +0,4 point



23,9% d'hommes

évolution entre 2022-2023 et :

2021-2022 : -0,1 point

2020-2021 : -0,4 point

Champ : Tous personnels confondus

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique - Date d'observation : 15-01-N / BOXI - Requête SAG-AESH - Date d'observation : 15-01-N

PRIVE SOUS CONTRAT



75,8% de femmes

évolution entre 2022-2023 et :

2021-2022 : -0,1 point

2020-2021 : -0,3 point

Seulement personnels enseignants



24,2% d'hommes

évolution entre 2022-2023 et :

2021-2022 : +0,1 point

2020-2021 : +0,3 point

Seulement personnels enseignants

Champ : Personnels enseignants exclusivement

73,1% des personnels enseignants (1er et 2nd degrés confondus) sont des femmes dans le secteur public contre 75,8% dans le secteur privé sous contrat pour l'année scolaire 2022-2023.

PUBLIC

Situation administrative



73,6% des femmes sont titulaires

évolution entre 2022-2023 et :

2021-2022 : -0,5 point

2020-2021 : -1,6 point

80,7% des hommes sont titulaires

évolution entre 2022-2023 et :

2021-2022 : -0,7 point

2020-2021 : -1,3 point

Champ : Tous personnels confondus.

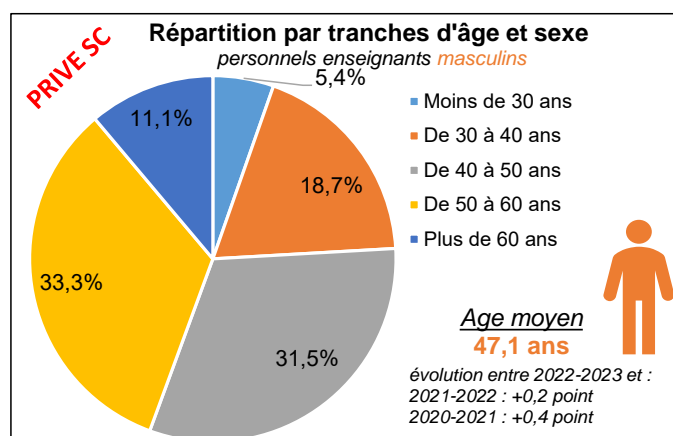
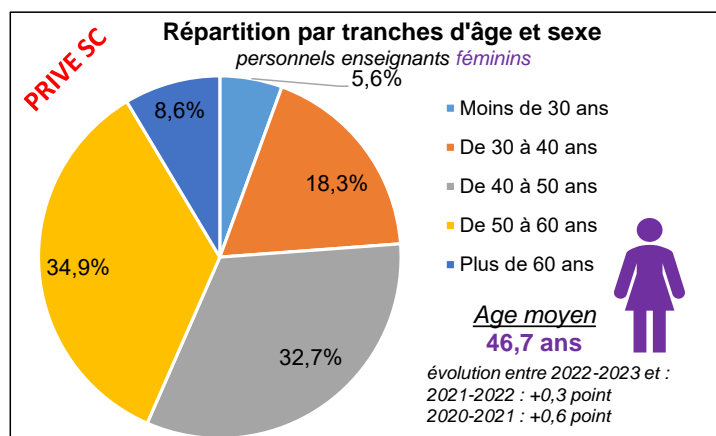
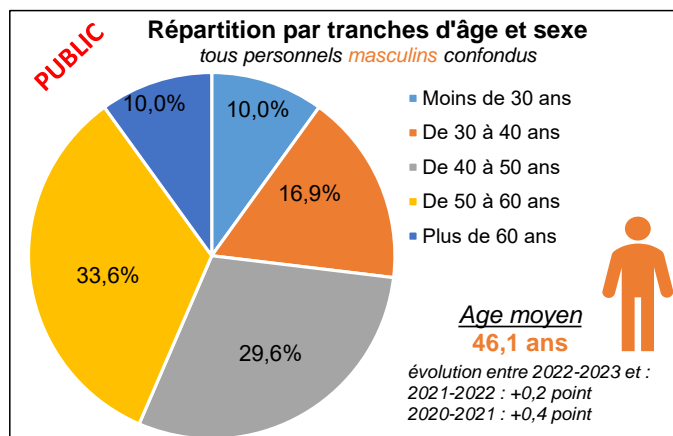
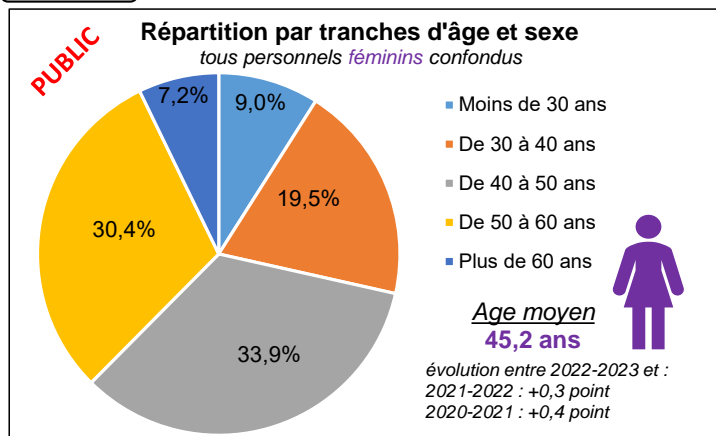
Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique -

Date d'observation : 15-01-N / BOXI - Requête SAG-

AESH - Date d'observation : 15-01-N

Point d'attention : D'une année scolaire à l'autre, les évolutions importantes d'effectif concernent principalement les personnels d'éducation et plus particulièrement les AESH. Ces derniers sont tous non titulaires et la part de femmes dans leur effectif est proche de 95%.

Age



Champ : Tous personnels confondus (secteur public) et personnels enseignants exclusivement (secteur privé sous contrat)

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique - Date d'observation : 15-01-N / BOXI - Requête SAG-AESH - Date d'observation : 15-01-N

Départements

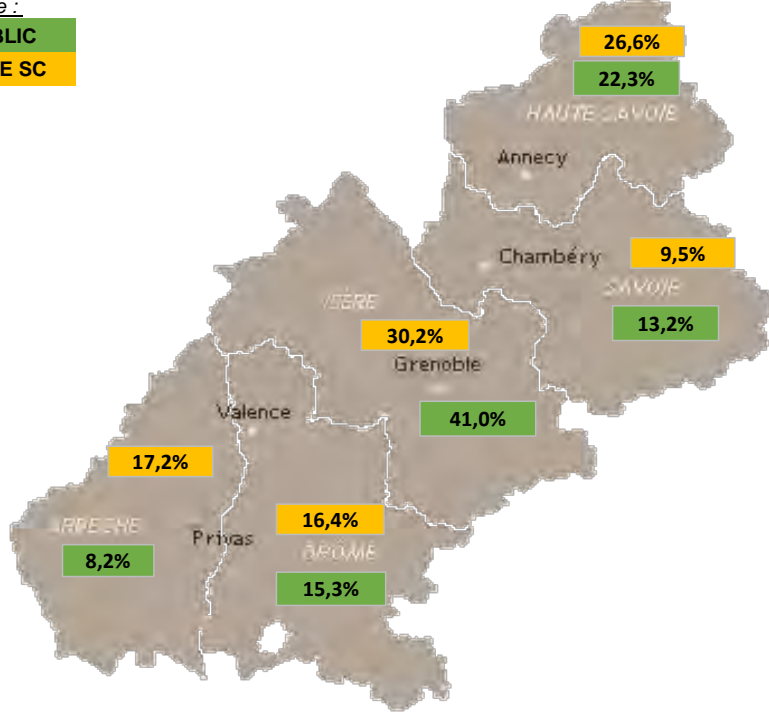
		ARDECHE	DROME	ISERE	SAVOIE	HTE-SAVOIE	TOTAL
PUBLIC	Enseignants du 1er degré	1 372	2 635	6 754	2 110	4 219	17 090
	Enseignants du 2nd degré	1 538	2 938	8 309	2 819	4 237	19 841
	Personnels de direction	55	92	255	85	129	616
	Personnels d'inspection	10	14	108	8	17	157
	Personnels d'éducation	973	1 686	3 812	1 283	2 176	9 930
	Personnels d'orientation	27	48	116	43	60	294
	Personnels ATSS-ADM	178	286	1 126	282	420	2 292
	Personnels ATSS-TECH	18	39	260	38	58	413
	Personnels ATSS-MDS	50	92	231	80	114	567
	TOTAL		4 221	7 830	20 971	6 748	11 430
	%-départements	8,2%	15,3%	41,0%	13,2%	22,3%	100,0%
PRIVE SOUS CONTRAT	Enseignants du 1er degré	429	378	646	203	570	2 226
	Enseignants du 2nd degré	833	823	1 565	490	1 379	5 090
	TOTAL	1 262	1 201	2 211	693	1 949	7 316
	%-départements	17,2%	16,4%	30,2%	9,5%	26,6%	100,0%

Champ : Académie de Grenoble - Secteurs public et privé sous contrat - Année scolaire 2022-2023 - Regroupements des personnels par corps - Agents en activité, rémunérés et présents à la date d'observation

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique - Date d'observation : 15-01-2023

Répartition par département de l'ensemble des personnels - Année scolaire 2022-2023

Légende :



Champ : Tous personnels confondus (secteur public) et personnels enseignants exclusivement (secteur privé sous contrat)

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique - Date d'observation : 15-01-2023 / BOXI - Requête SAG-AESH - Date d'observation : 15-01-2023

Pour l'année scolaire 2022-2023, 41% de l'ensemble des personnels du secteur public sont dénombrés dans le département de l'Isère. 22,3% sont dénombrés dans le département de la Haute-Savoie.

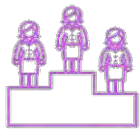
Pour l'année scolaire 2022-2023, 30,2% de l'ensemble des personnels enseignants du secteur privé sous contrat sont dénombrés dans le département de l'Isère. 26,6% sont dénombrés dans le département de la Haute-Savoie.



2.3. Répartition par corps et disciplines de poste



PUBLIC



Les 3 corps les plus féminisés :

- 98,2% : les assistantes de service social
- 96,5% : les infirmières
- 94,8% : les AESH



Les 3 corps les plus masculinisés :

- 57,5% : les professeurs de chaires supérieures
- 56,1% : les IA-IPR et les IGE
- 54,2% : les professeurs d'EPS

Les disciplines de poste les plus féminisées ou masculinisées :



Champ : Personnels enseignants du 2nd degré uniquement.

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique - Date d'observation : 15-01-2023



2.4. Zoom sur les personnels de direction

PUBLIC

2.4.1. Répartition des personnels de direction par sexe, âge et département



56,3% de femmes

évolution entre 2022-2023 et :

2021-2022 : +1,2 point

2020-2021 : +3,4 points

L'académie de Grenoble dénombre 56,3% de femmes personnels de direction affectées en EPLE pour l'année scolaire 2022-2023 et 55,1% pour l'année scolaire 2021-2022, soit une augmentation de +1,2 point.

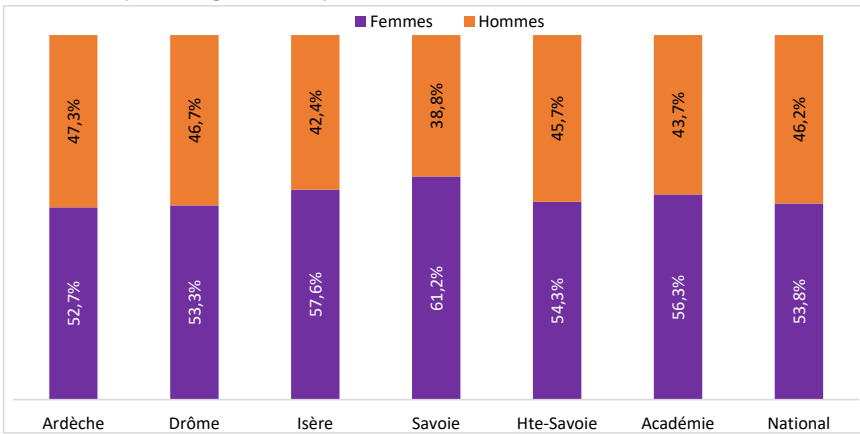
Sexe

	Effectif personnels de direction		Pourcentage genré personnels de direction	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ardèche	29	26	52,7%	47,3%
Drôme	49	43	53,3%	46,7%
Isère	144	106	57,6%	42,4%
Savoie	52	33	61,2%	38,8%
Hte-Savoie	70	59	54,3%	45,7%
Académie	344	267	56,3%	43,7%
National	7 226	6 212	53,8%	46,2%

Champ : Personnels de direction affectés en EPLE (hors faisant fonction).

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique - Date d'observation : 15-01-2023 / Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire - Année scolaire 2022-2023

Répartition géographique des personnels de direction en EPLE - Académie de Grenoble - France métro. + DROM - Année scolaire 2022-2023



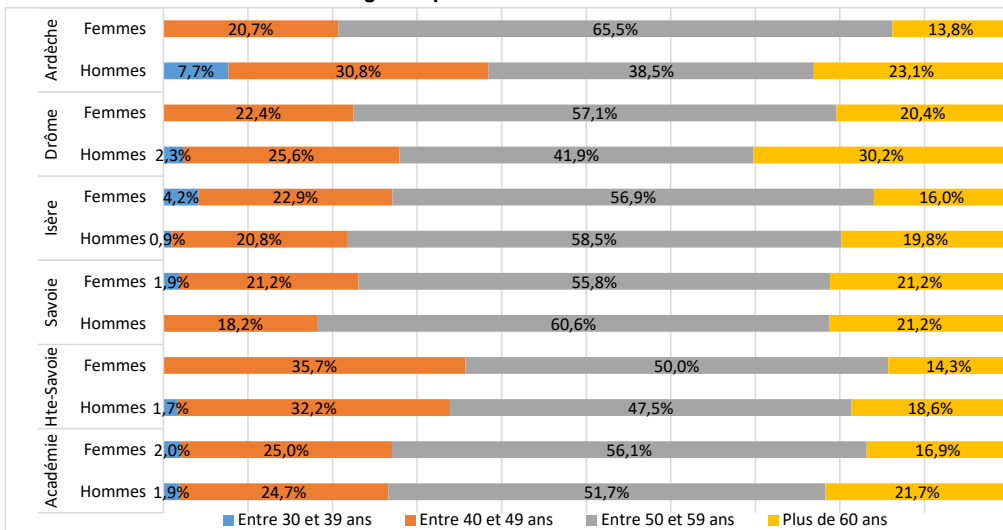
Le département de la Savoie détient le pourcentage le plus important de femmes dans ses effectifs de personnels de direction : 61,2% soit +4,9 points par rapport au niveau académique. Au contraire, c'est le département de l'Ardèche qui détient le pourcentage le plus faible de femmes dans ses effectifs de personnels de direction : 52,7%, soit -3,6 points par rapport au niveau académique.

Champ : Personnels de direction affectés en EPLE (hors faisant fonction).

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique - Date d'observation : 15-01-2023 / Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire - Année scolaire 2022-2023

Age

Tranches d'âge des personnels de direction en EPLE - Académie de Grenoble - Année scolaire 2022-2023



	- de 50 ans	+ de 50 ans
Ardèche	29,1%	70,9%
Drôme	25,0%	75,0%
Isère	24,8%	75,2%
Savoie	21,2%	78,8%
Hte-Savoie	34,9%	65,1%
Académie	26,8%	73,2%

La moyenne d'âge des hommes est supérieure à celle des femmes dans l'académie de Grenoble, respectivement, 53,5 ans contre 53 ans. C'est dans le département de la Savoie que les personnels de direction de 50 ans et plus sont le plus représentés : 78,8%. Au contraire, c'est dans le département de la Haute-Savoie que les personnels de direction de 50 ans et plus sont le moins représentés : 65,1%.

Champ : Personnels de direction affectés en EPLE (hors faisant fonction).

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique - Date d'observation : 15-01-2023

Répartition départementale des personnels de direction en EPLE - Académie de Grenoble - Année scolaire 2022-2023

Départements

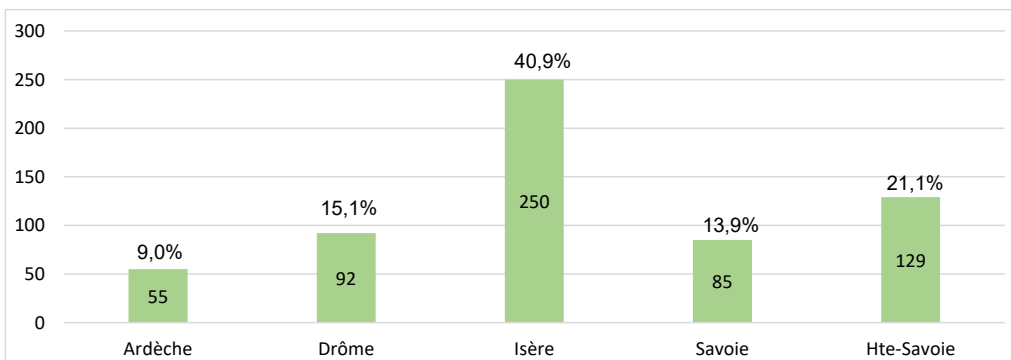
	2022-2023	2021-2022	Evolution
Ardèche	55	55	0,0%
Drôme	92	94	-2,1%
Isère	250	248	0,8%
Savoie	85	86	-1,2%
Hte-Savoie	129	130	-0,8%
Académie	611	613	-0,3%

L'académie de Grenoble dénombre 611 personnels de direction affectés en EPLE pour l'année scolaire 2022-2023 et 613 pour l'année scolaire 2021-2022, soit une diminution de -0,3%.

Le département de l'Isère a une évolution positive d'effectif depuis l'année scolaire précédente : +0,8%. Au contraire, les départements de la Drôme, de la Savoie et de la Haute-Savoie connaissent une évolution négative : -2,1%, -1,2% et -0,8%. Le département de l'Ardèche connaît une évolution neutre.

Champ : Personnels de direction affectés en EPLE (hors faisant fonction).

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique - Date d'observation : 15-01-2023



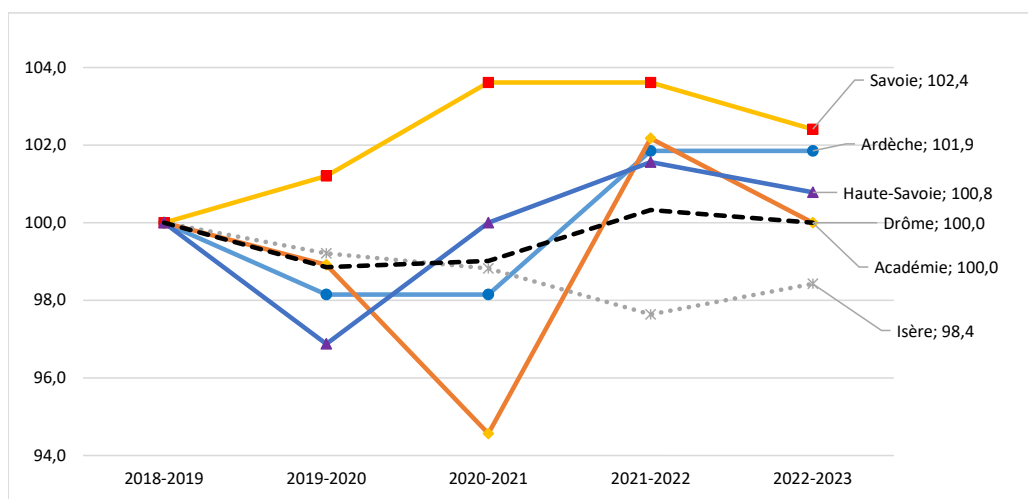
Le département de l'Isère comptabilise à lui seul 250 personnels soit près d'un personnel de direction sur deux de l'académie : 40,9%.

Le département de l'Ardèche est le département dénombant le moins de personnels de direction : 55 personnels soit 9% du poids académique.

Champ : Personnels de direction affectés en EPLE (hors faisant fonction).

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique - Date d'observation : 15-01-2023

2.4.2. Evolution des effectifs des personnels de direction depuis l'année scolaire 2018-2019



Depuis l'année scolaire 2018-2019, les effectifs des personnels de direction en EPLE dans l'académie de Grenoble sont stables.

C'est le département de la Savoie qui connaît la plus forte évolution depuis l'année scolaire 2018-2019 : +2,4% au contraire du département de l'Isère qui voit ses effectifs décroître : -1,6%.

Champ : Personnels de direction affectés en EPLE (hors faisant fonction).

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique - Date d'observation : 15-01-N

2.4.3. Répartition genrée des personnels de direction selon le type d'établissement

Hors EREA	Ardèche	Drôme	Isère	Savoie	Hte-Savoie	Académie	
Principaux-collèges	24	29	90	36	46	225	37,1%
<i>dont femmes</i>	11	16	42	21	25	115	51,1%
<i>dont hommes</i>	13	13	48	15	21	110	48,9%
Adjoints-collèges	13	29	73	17	39	171	28,2%
<i>dont femmes</i>	<15	16	49	<15	28	119	69,6%
<i>dont hommes</i>	<5	13	24	<5	11	52	30,4%
Proviseurs-lycées	7	12	34	9	15	77	12,7%
<i>dont femmes</i>	<5	<5	16	<5	<5	27	35,1%
<i>dont hommes</i>	<5	<15	18	<10	<15	50	64,9%
Adjoints-lycées	5	13	39	11	19	87	
<i>dont femmes</i>	<5	<15	27	<10	8	55	63,2%
<i>dont hommes</i>	<5	<5	12	<5	11	32	36,8%
Proviseurs-lycées pro.	<5	<10	7	5	<10	27	4,4%
<i>dont femmes</i>	<5	<5	<5	<5	<5	9	33,3%
<i>dont hommes</i>	<5	<5	<5	<5	<10	18	66,7%
Adjoints-lycées pro.	<5	<5	6	5	<5	20	3,3%
<i>dont femmes</i>		<5	<10	<5	<5	16	80,0%
<i>dont hommes</i>	<5		<5	<5		<5	20,0%
Ensemble	55	91	249	83	129	607	100,0%
<i>Ensemble : Femmes</i>	29	48	143	51	70	341	56,2%
<i>Ensemble : Hommes</i>	26	43	106	32	59	266	43,8%
<i>Ensemble : Femmes (%)</i>	52,7%	52,7%	57,4%	61,4%	54,3%		
<i>Ensemble : Hommes (%)</i>	47,3%	47,3%	42,6%	38,6%	45,7%		

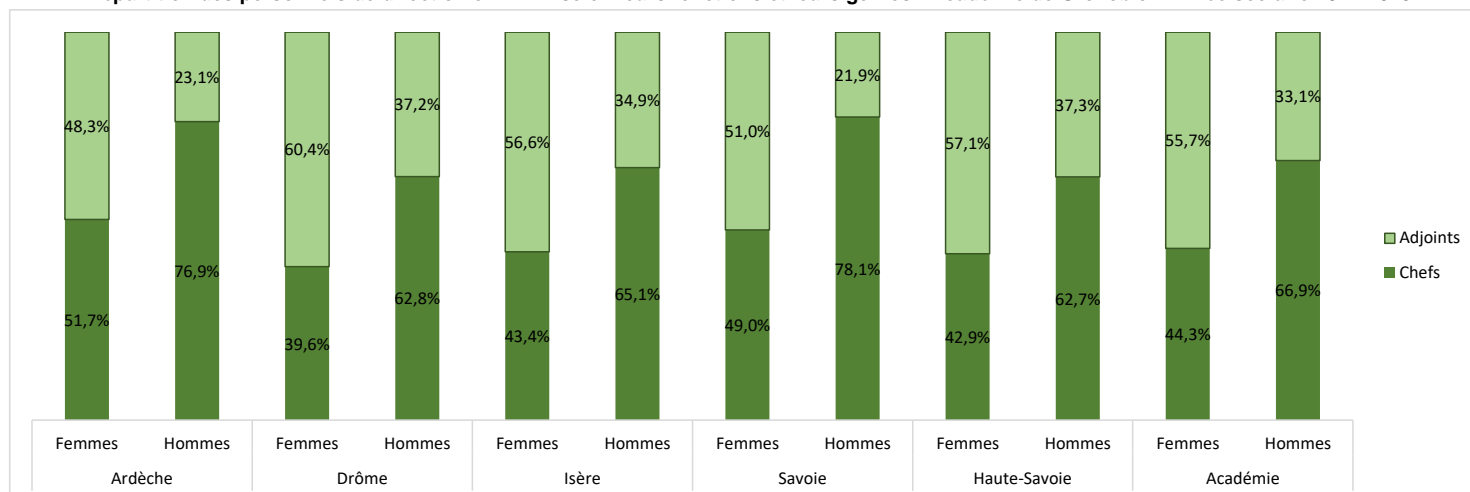
Champ : Personnels de direction affectés en EPLE (hors faisant fonction et hors EREA).

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique - Date d'observation : 15-01-2023

Dans les cinq départements de l'académie de Grenoble, les hommes sont davantage affectés sur des fonctions de chefs d'établissements que les femmes. Le delta le plus important est observé dans le département de la Savoie où 78,1% des hommes sont chefs d'établissement contre 49% des femmes.

Plus de 60% des hommes sont affectés dans un collège, 30,8% dans un lycée et 8,3% dans un lycée professionnel. La répartition pour les femmes est un peu différente : 68,6% sont affectés dans un collège, 24% dans un lycée et 7,3% dans un lycée professionnel.

Répartition des personnels de direction en EPLE selon leurs fonctions et leurs genres - Académie de Grenoble - Année scolaire 2022-2023



Lecture : Dans le département de l'Ardèche, pour l'année scolaire 2022-2023, 51,7% des femmes sont chefs d'établissement contre 76,9% des hommes.

Champ : Personnels de direction affectés en EPLE (hors faisant fonction et hors EREA).

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique - Date d'observation : 15-01-2023

C'est dans le département de la Savoie que le pourcentage d'hommes chefs d'établissement est le plus important : 78,1% contre 66,9% au niveau académique soit +11,2 points.

C'est dans le département de l'Ardèche que le pourcentage de femmes cheffes d'établissement est le plus important : 51,7% contre 44,3% au niveau académique soit +7,4 points.

2.4.4. Répartition genrée des personnels de direction selon la catégorie d'établissement

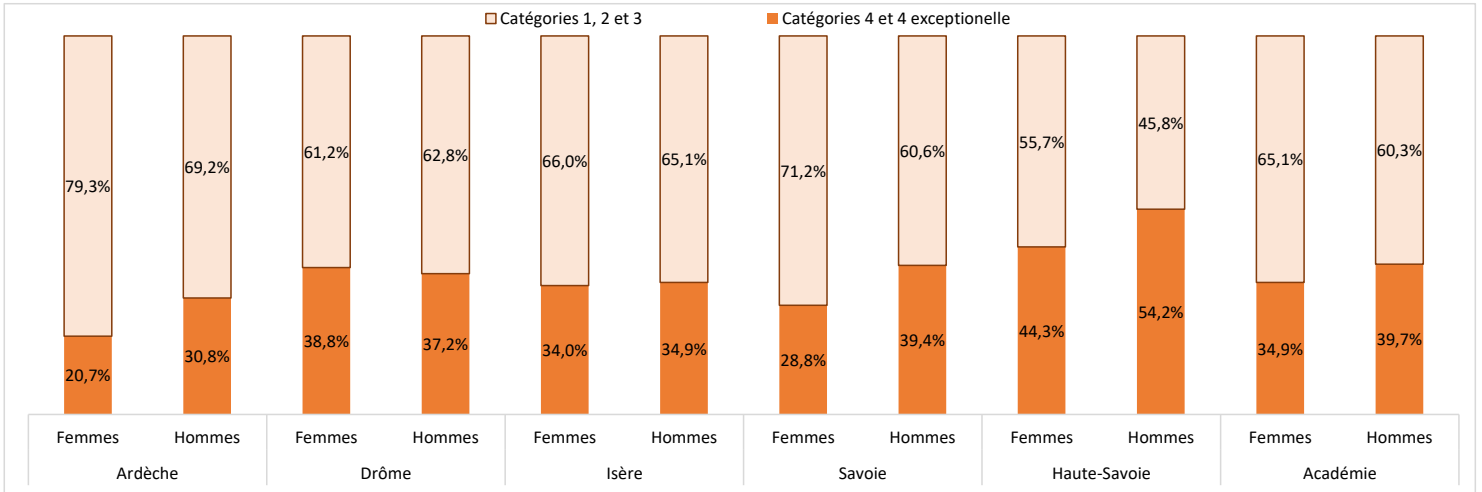
	Ardèche	Drôme	Isère	Savoie	Hte-Savoie	Académie	
Catégorie n°1	12	<5	<5	7	<5	28	4,6%
dont femmes	<5	<5	<5	<5	<5	12	42,9%
dont hommes	<10	<5	<5	<5	<5	16	57,1%
Catégorie n°2	10	21	82	31	28	172	28,2%
dont femmes	<10	14	52	<25	15	111	64,5%
dont hommes	<5	7	30	<5	13	61	35,5%
Catégorie n°3	19	33	78	19	36	185	30,3%
dont femmes	11	15	41	11	23	101	54,6%
dont hommes	8	18	37	8	13	84	45,4%
Catégorie n°4	14	27	68	20	47	176	28,8%
dont femmes	6	14	36	11	26	93	52,8%
dont hommes	8	13	32	9	21	83	47,2%
Catégorie n°4 ex.		<10	<20	8	<20	50	8,2%
dont femmes		<10	13	<5	5	27	54,0%
dont hommes		<5	5	<5	11	23	46,0%
Ensemble	55	92	250	85	129	611	100,0%
Ensemble : Femmes	29	49	144	52	70	344	56,3%
Ensemble : Hommes	26	43	106	33	59	267	43,7%
Ensemble : Femmes (%)	52,7%	53,3%	57,6%	61,2%	54,3%		
Ensemble : Hommes (%)	47,3%	46,7%	42,4%	38,8%	45,7%		

Champ : Personnels de direction affectés en EPLE (hors faisant fonction).

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique - Date d'observation : 15-01-2023 / RAMSESE - année scolaire 2022-2023

Les établissements scolaires du second degré public sous tutelle de l'Education Nationale font l'objet d'un classement en cinq catégories, dont une exceptionnelle. Le classement d'un établissement dans une catégorie s'effectue en fonction **des effectifs** de l'établissement et de **ses caractéristiques** (apprentissage, SEGPA, EP, isolement...). **Plus la catégorie est élevée, plus l'établissement présente des effectifs importants et des caractéristiques pouvant engendrer des difficultés.**

Répartition des personnels de direction en EPLE selon leurs catégories d'établissements et leurs genres - Académie de Grenoble - Année scolaire 2022-2023



Lecture : Dans le département de l'Ardèche, pour l'année scolaire 2022-2023, 79,3% des femmes exercent dans un établissement de catégories 1,2 et 3 contre 69,2% des hommes.
 Champ : Personnels de direction affectés en EPLE (hors faisant fonction).

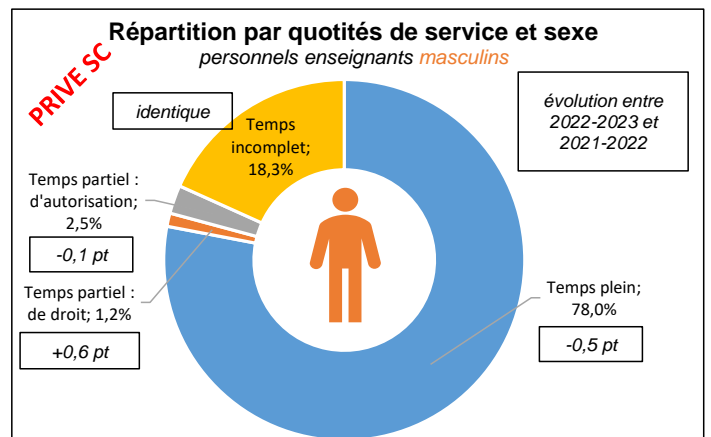
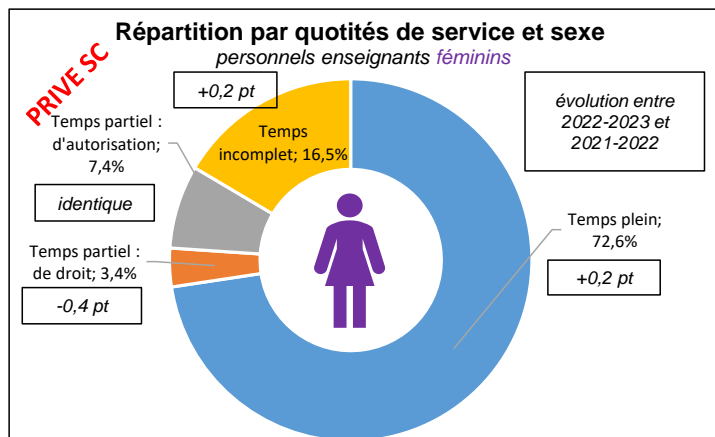
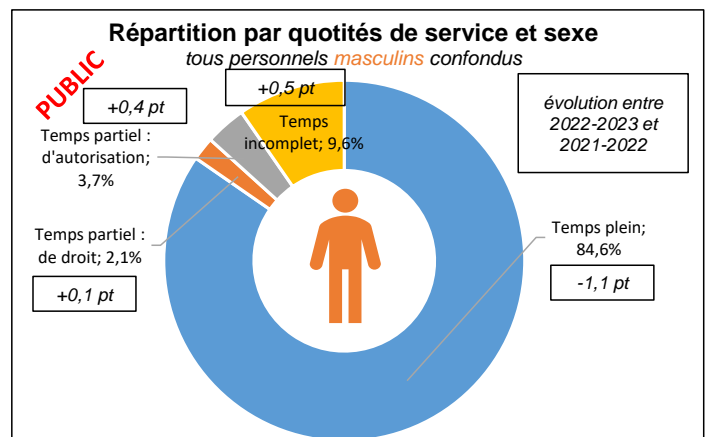
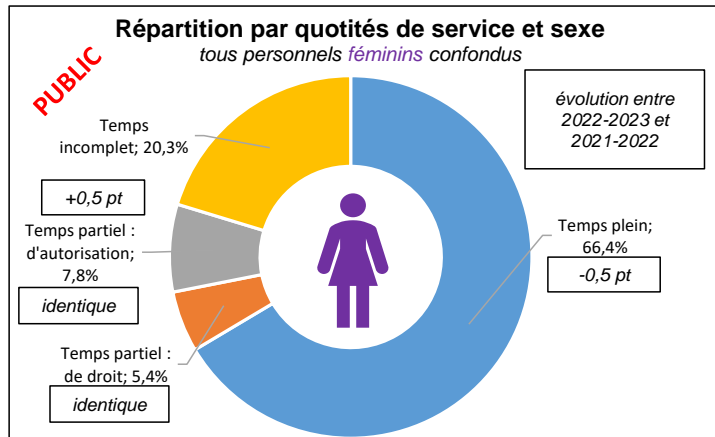
Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique - Date d'observation : 15-01-2023 / RAMSESE - année scolaire 2022-2023

Dans quatre départements de l'académie de Grenoble (tous sauf la Drôme), les hommes sont davantage affectés dans des établissements de catégorie 4 et 4 exceptionnelle. Le delta le plus important est observé dans le département de la Savoie où 39,4% des hommes exercent dans un établissement de catégorie 4 ou 4 exceptionnelle contre 28,8% des femmes.
 Dans l'académie, 39,7% des hommes sont affectés dans un établissement de catégorie 4 ou 4 exceptionnelle contre 34,9% des femmes.

3. La vie des personnels



3.1. Les modalités de service



Champ : Tous personnels confondus (secteur public) et personnels enseignants exclusivement (secteur privé sous contrat)

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique - Date d'observation : 15-01-N / BOXI - Requête SAG-AESH - Date d'observation : 15-01-N

Point d'attention : D'une année scolaire à l'autre, les évolutions importantes d'effectif concernent principalement les personnels d'éducation et plus particulièrement les AESH. Ces derniers sont en grande majorité (97,6%) à temps incomplet et la part de femmes dans leur effectif est proche de 95%.



3.2. Les congés pour raison de santé

Durée moyenne en nombre de jours des absences pour raison de santé - Académie de Grenoble - Année scolaire 2022-2023

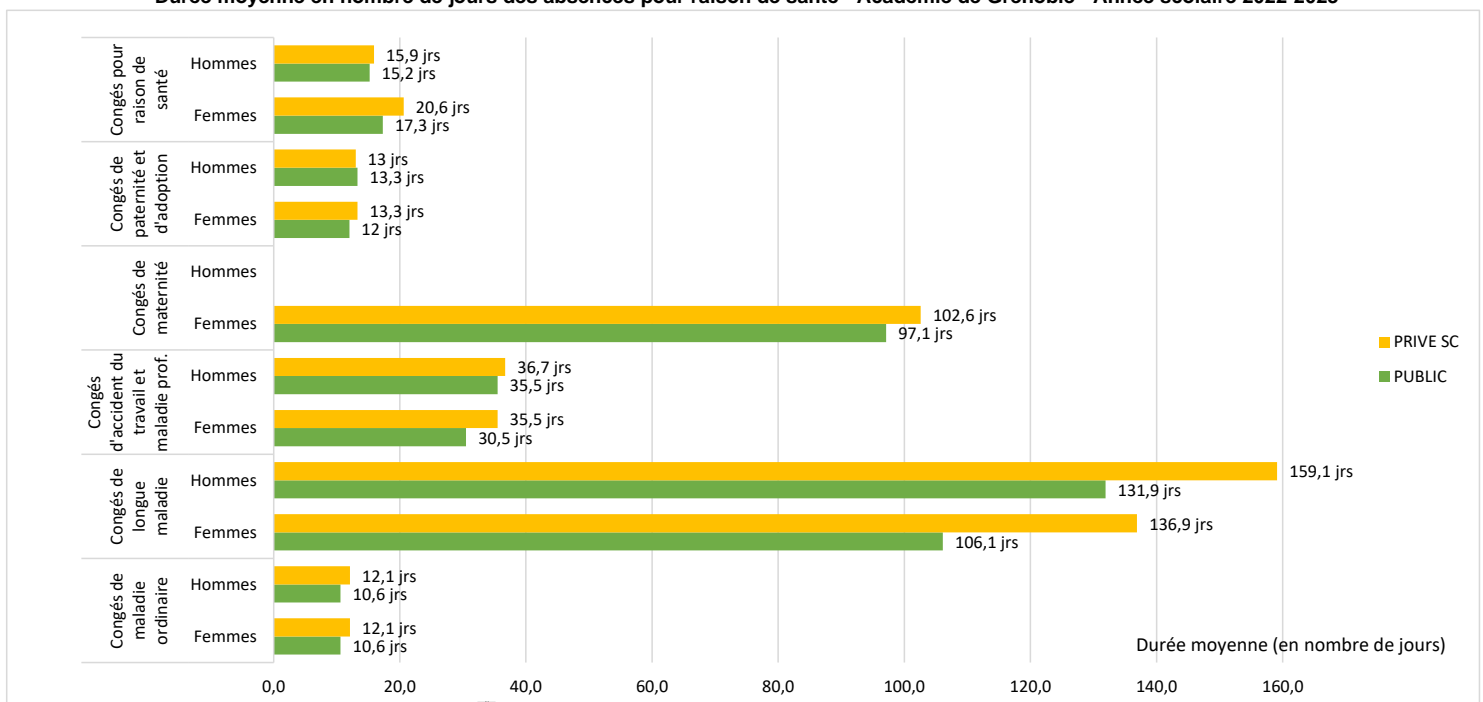
	PUBLIC			PRIVE SOUS CONTRAT		
	Femmes	Hommes	Académie	Femmes	Hommes	Académie
Congés de maladie ordinaire	10,6	10,6	10,6	12,1	12,1	12,1
Congés de longue maladie	106,1	131,9	110,3	136,9	159,1	139,5
Congés d'accident du travail et maladie professionnelle	30,5	35,5	31,3	35,5	36,7	35,7
Congés de maternité	97,1		97,1	102,6		102,6
Congés de paternité et d'adoption	12,0	13,3	13,0	13,3	13,0	13,1
Congés pour raison de santé	17,3	15,2	16,9	20,6	15,9	19,8

Lecture : Dans l'académie de Grenoble, pour l'année scolaire 2022-2023, la durée moyenne d'absence pour congés de maladie ordinaire est de 10,6 jours pour les femmes du secteur public et de 12,1 jours pour les femmes du secteur privé sous contrat.

Champ : Congés pour raison de santé de tous les personnels confondus (secteur public) et des personnels enseignants exclusivement (secteur privé sous contrat)

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique - Date d'observation : du 01/09/2022 au 31/08/2023

Durée moyenne en nombre de jours des absences pour raison de santé - Académie de Grenoble - Année scolaire 2022-2023



Zoom sur les congés parentaux

PUBLIC

Le congé de maternité peut être de 16 semaines (naissance simple) et jusqu'à 46 semaines (naissances multiples).

Le congé de paternité pouvait être au maximum de 11 jours calendaires. A compter du 01/07/2021, celui-ci est étendu à 25 jours calendaires (naissance simple) et à 32 jours calendaires (naissances multiples). Les congés d'adoption peuvent durer jusqu'à 22 semaines.



Durée moyenne :

inférieure à 16 semaines **2,7%**
entre 16 semaines et 46 semaines **97,1%**
supérieure à 46 semaines **0,2%**

Champ : Congés de maternité de tous les personnels féminins confondus du secteur public
Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique - Date d'observation : du 01/09/2022 au 31/08/2023



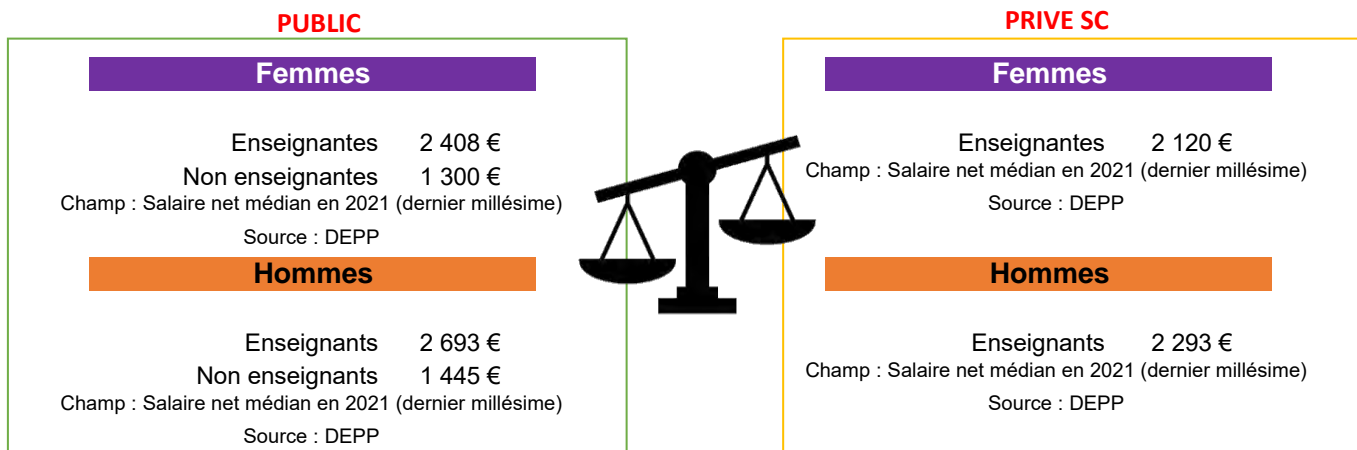
Durée moyenne :

inférieure à 25 jours **53,6%**
égale à 25 jours **23,8%**
supérieure à 25 jours **22,6%**

Champ : Congés de paternité de tous les personnels masculins confondus du secteur public
Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique - Date d'observation : du 01/09/2022 au 31/08/2023



3.3. Les rémunérations

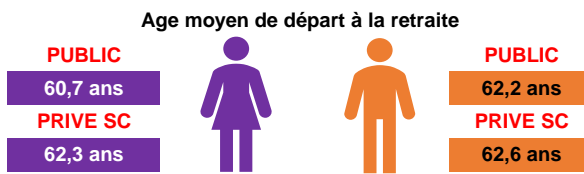


- 11,8% **Ecart entre le salaire médian des femmes enseignantes et celui des hommes enseignants dans le secteur public**
- 11,2% **Ecart entre le salaire médian des femmes non enseignantes et celui des hommes non enseignants dans le secteur public**
- 8,2% **Ecart entre le salaire médian des femmes enseignantes et celui des hommes enseignants dans le secteur privé sous contrat**

Point d'attention : L'écart de salaire net médian entre les femmes et les hommes peut s'expliquer de diverses manières : par exemple, le recours au temps partiel est plus important pour les femmes que pour les hommes.



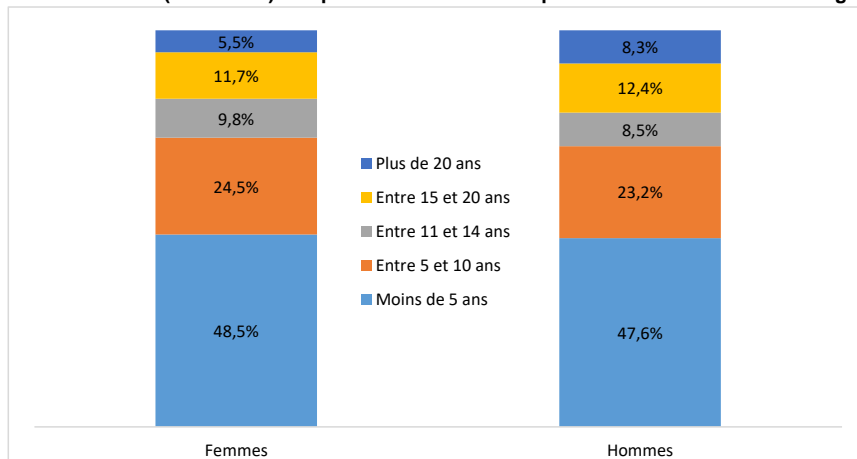
3.4. Les départs à la retraite et la mobilité



Champ : Age de départ à la retraite de tous les personnels confondus (secteur public) et des personnels enseignants exclusivement (secteur privé sous contrat).

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social National - Année scolaire 2022-2023

Ancienneté (en années) des personnels du secteur public avec une fonction enseignement - Académie de Grenoble - Année scolaire 2022-2023



L'ancienneté moyenne des femmes avec une fonction enseignement dans le secteur public de l'académie de Grenoble pour l'année scolaire 2022-2023 est de 7,4 ans contre 8 ans pour les hommes.

8,3% des hommes avec une fonction enseignement dans le secteur public de l'académie de Grenoble pour l'année scolaire 2022-2023 possède une ancienneté de plus de 20 ans contre 5,5% des femmes.

Champs : Ancienneté par rapport à la date d'affectation des personnels possédant une fonction d'enseignement au 15-01-2023.

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique - Date d'observation : 15-01-2023



3.5. Zoom sur la mobilité des personnels de direction

PUBLIC

114

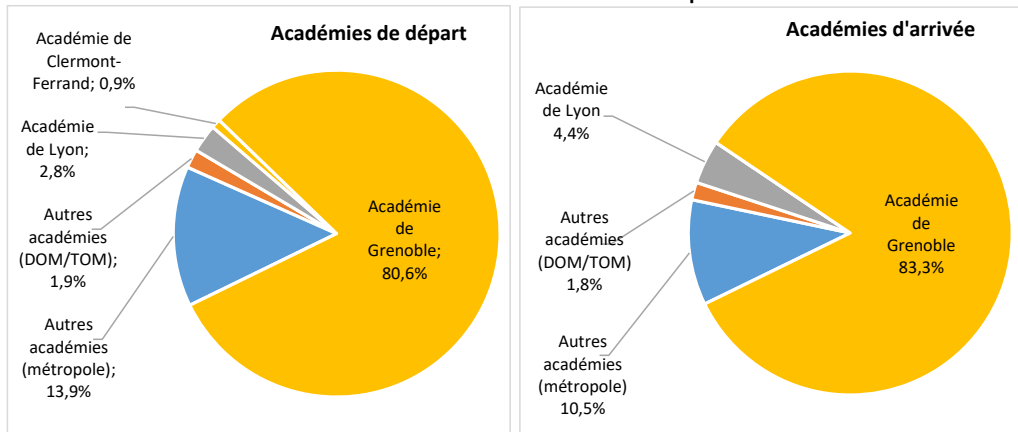
personnels de direction de toute la France métro. + DOM/TOM obtiennent une mutation à destination ou au départ de Grenoble

65,8% de ces mutations sont demandées par des femmes

34,2% de ces mutations sont demandées par des hommes

Le mouvement des personnels de direction est national, il est découpé en trois phases tout au long de l'année.

Répartition des académies de départ et d'arrivée des personnels de direction obtenant une mutation à destination ou au départ de l'académie de Grenoble - Mouvement des personnels de direction 2023

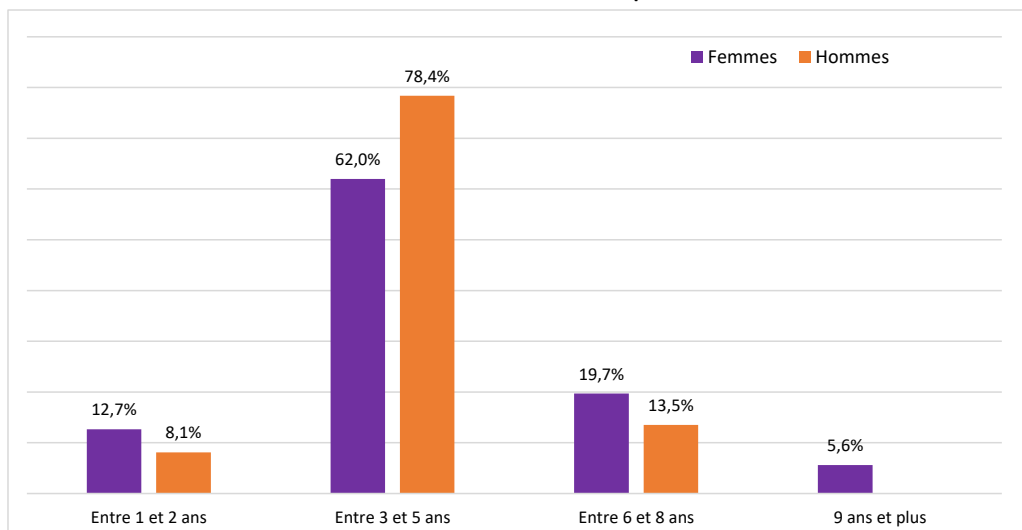


Champ : Corps des personnels de direction obtenant une mutation à destination ou au départ de l'académie de Grenoble (hors faisant fonction).

Source : Division de l'Encadrement (DE) - Extraction SIRHEN - Mouvement des personnels de direction pour la rentrée 2023.

95 personnels de direction sur 114 obtiennent une mutation dans l'académie de Grenoble soit 83,3%. Sur ces 95 personnes affectés dans l'académie de Grenoble à la rentrée 2023, 71,6% étaient déjà affectés dans cette dernière l'année précédente.

Répartition par année d'ancienneté des personnels de direction obtenant une mutation à destination ou au départ de l'académie de Grenoble - Mouvement des personnels de direction 2023



Plus de 7 hommes sur 10 et plus de 6 femmes sur 10, personnels de direction obtenant une mutation, détenaient dans leurs précédents postes **une ancienneté entre 3 et 5 années**.

Seulement 5,6% des femmes obtenant une mutation détenaient dans leurs précédents postes **une ancienneté supérieure ou égale à 9 années**.

Champ : Corps des personnels de direction obtenant une mutation à destination ou au départ de l'académie de Grenoble (hors faisant fonction).

Source : Division de l'Encadrement (DE) - Extraction SIRHEN - Mouvement des personnels de direction pour la rentrée 2023.

**Etablissements et postes de départs et d'arrivée des personnels de direction obtenant une mutation à destination ou au départ de l'académie de Grenoble -
Mouvement des personnels de direction 2023**

Poste d'arrivée → / Poste de départ ↓		Collèges		Lycées		Lycées pro.		EREA		Ensemble	
		Principaux	Adjoints	Proviseurs	Adjoints	Proviseurs	Adjoints	Chefs	Adjoints	Chefs	Adjoints
Collèges	Principaux	Femmes	13		<5		<5			15	-
		Hommes	11		<10		<5			19	-
	Adjoints	Femmes	8	18		<5		<5		9	23
		Hommes	<10	<5						6	<5
Lycées	Proviseurs	Femmes	<5							<5	-
		Hommes			<5					<5	-
	Adjoints	Femmes	10	<5	<5	<5		<5		11	5
		Hommes	<5			<5	<5			<5	<5
Lycées pro.	Proviseurs	Femmes			<5		<5			<5	-
		Hommes								-	-
	Adjoints	Femmes	<5			<5		<5		<5	<5
		Hommes								-	-
EREA	Chefs	Femmes		<5						-	<5
		Hommes	<5							<5	-
	Adjoints	Femmes								-	-
		Hommes								-	-
Ensemble	Chefs	Femmes	14	<5	<5	-	<5	-	-	18	<5
		Hommes	12	-	9	-	<5	-	-	23	-
	Adjoints	Femmes	19	21	<5	<5	-	<5	-	22	29
		Hommes	9	<5	-	<5	-	<5	-	9	5

Lecture : 11 hommes personnels de direction étaient principaux de collèges à la rentrée 2022 et restent principaux de collège à la rentrée 2023.

Indications : 6 personnels de direction reviennent de l'étranger ou de détachement et n'ont pas d'affectation pour l'année N-1.

Champ : Corps des personnels de direction obtenant une mutation à destination ou au départ de l'académie de Grenoble (hors faisant fonction).

Source : Division de l'Encadrement (DE) - Extraction SIRHEN - Mouvement des personnels de direction pour la rentrée 2023.

Plus d'un homme personnel de direction sur deux qui était adjoint à la rentrée 2022 obtient un poste de chef à la rentrée 2023 : 64,3%. Ce pourcentage pour les femmes est de 43,1%. Aucun homme personnel de direction qui était chef à la rentrée 2022 n'obtient un poste d'adjoint à la rentrée 2023. Ce pourcentage pour les femmes est de 10%.

4. L'accompagnement des personnels



4.1. Le dispositif de ressources humaines de proximité

PUBLIC ET PRIVE SOUS CONTRAT

Répartition départementale du nombre de conseiller RH de proximité (CRHP) et du bac de gestion - Académie de Grenoble - Année scolaire 2022-2023

	Nbr ETP CRHP	Personnes gérées	Rapport
Ardèche	7,6	5 571	0,72
Drôme		9 073	1,18
Isère		8 298	3,01
Savoie		5 744	0,97
Hte-Savoie		8 833	1,72

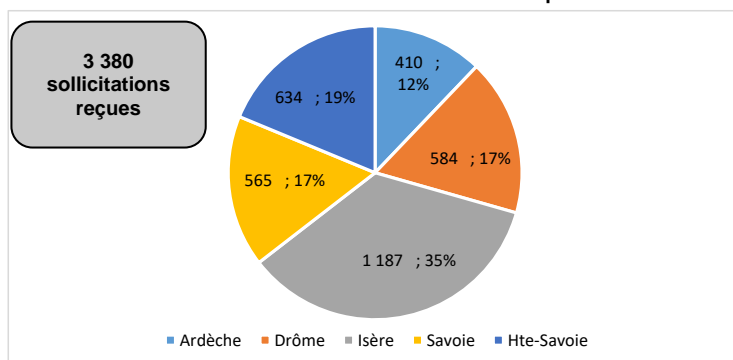
7,6 ETP de conseillers RH de proximité sont affectés sur le territoire, ce qui représente un bac de gestion pour chacun d'eux de **7 710 personnels**.

Lecture : Pour l'année scolaire 2022-2023, 7,6 ETP de conseiller RH de proximité sont décomptés. Dans le département de l'Isère, ils possèdent un bac de gestion de 8 298 personnes soit 3,01 personnes par conseiller.

Champ : ETP des conseillers RH de proximité et PP des agents gérés

Source : Rectorat de Grenoble - DRH - Bilan CRHP 2022-2023

Nombre du sollicitations auprès de la CRHP - Académie de Grenoble - Année scolaire 2022-2023



Champ : Nombre de sollicitations auprès de la CRHP

Source : Rectorat de Grenoble - DRH - Bilan CRHP 2022-2023

SIASEPP - SPS DE GRENOBLE - N° CHRONO 2023-180

	Personnels reçus lors des consultations	
	Hommes	Femmes
Ardèche et Drôme	17,7%	82,3%
Isère	17,3%	82,7%
Savoie et Hte-Savoie	18,3%	81,7%
Académie	17,8%	82,2%

Champ : Personnels reçus auprès de la CRHP

Source : Rectorat de Grenoble - DRH - Bilan CRHP 2022-2023

3 380 sollicitations auprès de la CRHP ont été effectuées en 2022-2023 contre 3 051 sollicitations l'année précédente soit +10,8%. Les sollicitations sont en augmentation par rapport à l'année précédente dans les départements de la Drôme, de la Savoie et de la Haute-Savoie tandis que celles en Isère semblent avoir été affectées par des demandes de RDV sur proxIRH qui n'ont pu être traitées.

82,2% des personnels reçus sont des femmes et 17,8% sont des hommes.

La tranche d'âge la plus représentée est celle des 40-50 ans avec 42% des personnels reçus et plus de 50 ans avec 35% des personnels reçus.

37% des demandes sont motivées pour un accompagnement de projet professionnel.

25 PALD et 49 PACD ont été attribués pour l'année scolaire 2022-2023.



4.2. La médecine de prévention

PUBLIC ET PRIVE SC

En 2022, 8 médecins de prévention étaient en poste sur l'académie pour une quotité d'équivalent temps plein (ETP) totale de 6,1 ETP. Le médecin conseiller technique de la rectrice assurait une activité de médecine de prévention pour environ 10%.

Le département de l'Isère compte également une infirmière de prévention pour 1 ETP. Un psychologue du travail est rattaché au service DRH du rectorat pour 1 ETP. 7 secrétaires sont affectées au service de médecine de prévention pour 5,9 ETP. Il y a 3 secrétaires en Isère soit 2,1 ETP et une autre dans chaque département, les quotités de travail varient de 0,2 ETP à 1 ETP. Pour rappel, les secrétaires sont dédiées au service médicale et sociale des personnels, mais aussi parfois ont des missions sur les services médical et social des élèves.

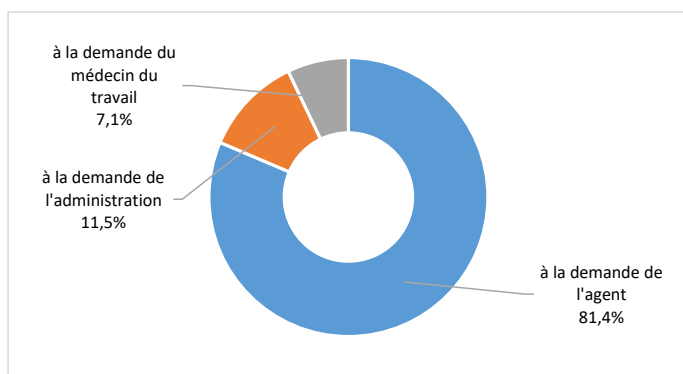
Visites médicales :

Au total, 6 369 visites médicales ont été réalisées par les médecins de prévention en 2022.

Ces visites concernent 4 024 agents soit environ 6,2% des agents en poste sur l'académie. Elles sont, pour environ 43,4%, des visites d'enseignants du 1er degré, pour 36,2% des enseignants du 2nd degré et pour 19,3% des personnels administratifs, de la santé, sociaux, d'éducation. Ces visites sont majoritairement réalisées à la demande des agents (80%).

On dénombre 1 162 visites ayant donné lieu à une ou plusieurs orientation(s). Environ 530 aménagements de postes ont été préconisés.

Origine des demandes en médecine de prévention - Académie de Grenoble - Année scolaire 2022-2023



Champ : Origine des demandes en médecine de prévention

Source : Rectorat de Grenoble - SMS - Bilan année civile 2022

Pathologies les plus fréquentes - Académie de Grenoble - Année scolaire 2022-2023

1	Pathologies mentales	26,8%	11	Traumatologie	2,1%
2	Souffrance au travail	20,5%	12	Cardiovasculaire	2,0%
3	Rhumatologie	13,2%	13	Maladie infectieuse	1,7%
4	Neurologie	5,5%	14	Gastrologie	1,5%
5	Cancer	5,2%	15	Ophtalmologie	1,2%
6	Autre	5,0%	16	Pneumologie	1,0%
7	Membre de la famille	4,7%	17	Alcoolisme, toxicomanie	0,9%
8	ORL	4,1%	18	Amiante	0,2%
9	Gynécologie	2,3%			
10	Endocrinologie	2,3%			

Champ : Pathologies les plus fréquentes dans le cadre des consultations

Source : Rectorat de Grenoble - SMS - Bilan année civile 2022

48 rapports ont été réalisés dans le cadre du comité médical, 8 dans le cadre de la commission de la réforme, 13 dans le cadre d'une retraite pour invalidité et 4 dans le cadre d'une indisponibilité pour raison de santé.

Action sur les lieux de travail :

Les médecins de prévention de l'académie ont réalisé des visites de locaux et études de postes de travail.

Par ailleurs ils estiment consacrer environ 25% de leur temps de travail aux tâches administratives.

CHSCT, cellules d'écoute et groupes de travail :

Au niveau académique, on compte 1 participation d'un médecin de prévention au CHSCT académique et environ 16 aux CHSCT départementaux (tout département confondus). Les médecins sont également sollicités pour les cellules d'écoute dans les établissements lors d'évènements graves. Les médecins de prévention participent à des groupes de travail (QVT). Durant l'année 2022, les médecins ont participé au projet d'évolution et de modernisation de l'organisation de la médecine du travail. Ce travail a été appuyé par un coaching interne (M. Leportier - service de modernisation) sous la direction de Mme Chrétien et de Mme Lequette de juin à Septembre 2022.

En parallèle, un travail de préparation d'un projet de service d'organisation du service de santé au travail du Rectorat de Grenoble a été rendu en Juillet 2022 (Dr Lequette). **A cela s'ajoute des travaux préparatoires et rédaction des documents préparatoires à l'embauche** de deux infirmières de santé au travail prévu en 2023 : fiche de poste, annonce, participation aux entretiens d'embauche et ébauche du protocole de délégation.

Enfin, un travail d'analyse des risque chimiques dans les établissements du second degré de l'Isère a été mené :

- Accueil d'une stagiaire (4 mois) master 2 Mme Thomas Camille pour soutien du projet
- Enquête par questionnaire auprès de tous les chefs d'établissement du second degré de l'Isère. Traitement et analyses des résultats, rédaction rapport.
- Retour des résultats vers Mme Chrétien ainsi que vers tous les chefs d'établissement du département Juillet et septembre 2022.

Lexique

- AESH** *Accompagnants des Elèves en Situation de Handicap*
- ATSS-ADM** *Personnels Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé - Filière Administrative*
- ATSS-MDS** *Personnels Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé - Filière Médico-Sociale*
- ATSS-TECH** *Personnels Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé - Filière Technique*
- BTS** *Brevet de Technicien Supérieur*
- CHSCT** *Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail*
- CPGE** *Classes Préparatoires aux Grandes Ecoles*
- CRHP** *Conseiller RH de Proximité*
- EPL** *Etablissement Public Local d'Enseignement*
- EPS** *Education Physique et Sportive*
- EREA** *Etablissement Régionaux d'Enseignement Adapté*
- ETP** *Equivalent Temps Plein*
- GT** *Général et Technologique*
- IA-IPR** *Inspecteur Académique - Inspecteur Pédagogique Régionaux*
- IGE** *Ingénieur d'Etudes*
- IPS** *Indice de Position Sociale*
- PRIVE SC** *Privé sous contrat*
- RSU** *Rapport Social Unique*
- SIASEPP SPS** *Service Interacadémique de la Statistique, de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance - Service Prospective et Statistique*
- STS** *Sections de Technicien Supérieur*
- ULIS** *Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire*